

一部给人力量和斗志的书  
一部程序员成功法则箴言集  
一部程序员职场百科全书

# 程序员

# 羊皮卷

张大志 (Leo) 著

```
//Determine wether you need this book or not  
void needOrNot()
```

```
{  
    if (you have good job && you are very happy with your job and life)  
    {  
        put this book back;  
    }  
    else  
    {  
        take this book home;  
    }  
}
```



电子工业出版社  
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY  
<http://www.phei.com.cn>



# 程序员羊皮卷

是不是**困惑**自己投的简历石沉大海，找到好工作的总是另有他人？

是不是**痛苦**自己每天工作闷闷不乐，像所有的人都在和自己作对？

是不是**不解**自己努力工作好似黄牛，别人却加薪升职或另有高就？

是不是**苦恼**自己每天工作重复单调，只见曲折现在不见美好未来？

如果上述问题的答案都是“否”，请您把这本书直接放回书架；  
否则，请您把它带回家。拥有它，读懂它，快乐地工作，快乐地生活！

上架建议：程序设计·职场

ISBN 978-7-121-09526-9



9 787121 095269 >

定价：29.80元



责任编辑：顾慧芳  
责任美编：李玲

本书贴有激光防伪标志，凡没有防伪标志者，属盗版图书。







## 内 容 简 介

求职不顺利、工作中困难当道、无法解决职场冲突与矛盾、不知道自己的职业目标是什么、无法有效地调整行动来向着目标前进, 以上问题贯穿了研发人员职业生涯的各个阶段。本书提供了思路与方案, 从找问题的根源、到正确地面对, 再到如何有效地解决和规划自己的职业生涯, 让职场上我们的生命周期更完美。

本书适合那些试图寻找自己人生真正价值的人。无论是将要迈入职场、还是身处职场之中, 书中智慧的光芒能助你在职场的黑洞中找到方向、照亮前路、飞越迷雾。

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。  
版权所有, 侵权必究。

### 图书在版编目(CIP)数据

程序员羊皮卷 / 张大志著. —北京: 电子工业出版社, 2009.9  
ISBN 978-7-121-09526-9

I. 程… II. 张… III. 程序设计 IV. TP311.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 164616 号

责任编辑: 顾慧芳

印 刷: 北京智力达印刷有限公司

装 订: 北京中新伟业印刷有限公司

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 720×1000 1/16 印张: 14 字数: 246 千字

印 次: 2009 年 9 月第 1 次印刷

印 数: 6000 册 定价: 29.80 元 (含光盘 1 张)

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 [zltz@phei.com.cn](mailto:zltz@phei.com.cn), 盗版侵权举报请发邮件至 [dbqq@phei.com.cn](mailto:dbqq@phei.com.cn)。

服务热线: (010) 88258888。





电子工业出版社  
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

**Broadview**<sup>®</sup>  
www.broadview.com.cn

## 《程序员羊皮卷》读者交流区

尊敬的读者：

感谢您选择我们出版的图书，您的支持与信任是我们持续上升的动力。为了使您能通过本书更透彻地了解相关领域，更深入的学习相关技术，我们将特别为您提供一系列后续的服务，包括：

1. 提供本书的修订和升级内容、相关配套资料；
2. 本书作者的见面会信息或网络视频的沟通活动；
3. 相关领域的培训优惠等。

请您抽出宝贵的时间将您的个人信息和需求反馈给我们，以便我们及时与您取得联系。

您可以任意选择以下三种方式与我们联系，我们都将记录和保存您的信息，并给您提供不定期的信息反馈。

### 1. 短信

您只需编写如下短信：B09526+您的需求+您的建议

发送到1066 6666 789（本服务免费，短信资费按照相应电信运营商正常标准收取，无其他信息收费）。

为保证我们对您的服务质量，如果您在发送短信24小时后，尚未收到我们的回复信息，请直接拨打电话（010）88254369。

### 2. 电子邮件

您可以发邮件至jsj@phei.com.cn或editor@broadview.com.cn。

### 3. 信件

您可以写信至如下地址：北京万寿路173信箱博文视点，邮编：100036。

如果您选择第2种或第3种方式，您还可以告诉我们更多有关您个人的情况，及您对本书的意见、评论等，内容可以包括：

- （1）您的姓名、职业、您关注的领域、您的电话、E-mail地址或通信地址；
- （2）您了解新书信息的途径、影响您购买图书的因素；

（3）您对本书的意见、您读过的同领域的图书、您还希望增加的图书、您希望参加的培训等。

如果您在后期想退出读者俱乐部，停止接收后续资讯，只需发送“B09526+退订”至10666666789即可，或者编写邮件“B09526+退订+手机号码+需退订的邮箱地址”发送至邮箱：market@broadview.com.cn亦可取消该项服务。

同时，我们非常欢迎您为本书撰写书评，将您的切身感受变成文字与广大书友共享。我们将挑选特别优秀的作品转载在我们的网站（www.broadview.com.cn）上，或推荐至CSDN.NET等专业网站上发表，被发表的书评的作者将获得价值50元的博文视点图书奖励。

我们期待您的消息！

博文视点愿与所有爱书的人一起，共同学习，共同进步！

通信地址：北京万寿路 173 信箱 博文视点（100036） 电话：010-51260888

E-mail：jsj@phei.com.cn， editor@broadview.com.cn

www.phei.com.cn  
www.broadview.com.cn



## 反侵权盗版声明

电子工业出版社依法对本作品享有专有出版权。任何未经权利人书面许可，复制、销售或通过信息网络传播本作品的行为；歪曲、篡改、剽窃本作品的行为，均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人应承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。

为了维护市场秩序，保护权利人的合法权益，我社将依法查处和打击侵权盗版的单位和个人。欢迎社会各界人士积极举报侵权盗版行为，本社将奖励举报有功人员，并保证举报人的信息不被泄露。

举报电话：(010) 88254396；(010) 88258888

传 真：(010) 88254397

E-mail: dbqq@phei.com.cn

通信地址：北京市万寿路 173 信箱

电子工业出版社总编办公室

邮 编：100036



# 来自 CSDN &《程序员》 杂志创始人的推荐

——程序员职场实用百科全书《程序员羊皮卷》

程序员行业从外面看起来有很多绚丽的光环，这里有无数以程序致富的天才，世界首富比尔·盖茨，Google 联合创始人谢尔盖·布林，游戏领域头号程序员 John Carmack，在中国也有 WPS 创始人求伯君，江民软件创始人王江民。围绕着这些天才，坊间出版的大多是激动人心的成功故事，还有就是一些催人奋进的励志书籍，吸引了无数的学生、青年加入这个行业。但实际上这条路上也有很多不为人知的艰辛，成功的天才是沧海一粟，更多的是需要一步步脚踏实地的努力。

前两天正好看了央视的一个关于大学生创业的节目，台下点评的嘉宾有大学校长、主管市长还有投资界名人，最后他们一致投票的项目是做大学生就业面试辅导，为什么呢？因为在中国的教育体系中，关于职业生涯规划的教育基本没有，大部分学生对于竞争激烈的职场生涯没有任何准备。曾经有个朋友请我帮忙指导他已毕业的小孩，我问他你想做什么工作，他说我想到网络公司，我说你能做什么？你知道网络公司有什么样的职务，需要什么样的能力吗？他说不知道。他又说最喜欢去游戏公司，我说你玩游戏的时候，有没有想过游戏为什么好玩？哪里还可以改进。如果你只是去游戏公司说你喜欢玩游戏，没有人会录用你。但如果你能针对这家公司的游戏提出自己的看法，相信会有更大的机会。

其实，不仅仅是刚走出的校门的大学生，包括已经在职场打拼的很多朋友，对于职业发展都存在着很多的困惑和迷茫。所以，现在“杜拉拉升职记”等职场类小说十分畅销。

Leo（张大志）在 CSDN 开博三年，发表 200 多篇文章，吸引了大量读者。为什么有这么高的人气呢？不是因为 Leo 有名（当然现在他已经很有名了），而是因为他回答了众多读者心中的困惑，谈求职、谈薪水、谈离职、谈面对老

板、谈 80 后、谈创业、谈劳动法，有丰富的实际案例，有清晰的思考路径，有具体的方法指导。

现在他又把这些思考系统整理成书，虽然没有“杜拉拉升职记”那么好看的故事，但这是一本实用的程序员职场百科全书，有句老话，“听人劝，得一半”。当你面临职业困惑的时候，当你为工作而烦恼的时候，请相信不是你一个人碰到这种情况，如何解决和面对？需要思考、需要智慧、需要前辈的指点，这本内容丰富的《程序员羊皮卷》就是你的职场好朋友，无论对于刚踏入程序员行业的新丁，还是已经从业多年的程序员老兵，都有很好的参考价值。

蒋涛

CSDN&《程序员》杂志创始人



# 来自猎头的推荐

这本书可以说是准备成为程序员和年轻程序员的职业发展工具书。它不但能够帮助我们理解 IT 工程师在职场上可能遇到的问题，也提供了许多切实有效的答案和方法，帮助程序员更好地在职业道路上发展。

作为职业猎头，我也会把这本书推荐给德卡咨询的同事们。猎头的工作就是帮助年轻的，有潜力的工程师找到更好、更理想的工作。能够更好地去理解程序员的烦恼、需求和梦想，就能够更好地帮助企业和年轻的候选人进行更好的沟通；我和德卡咨询的同事半开玩笑地说，这本书多读几遍我们的猎头业务培训也可以事半功倍了。

这本书的跨度比较大，适合不同阶段的 IT 从业者阅读，也可以当作职业发展的工具书常备在手。希望这本书能够帮助更多 IT 从业者在目前经济危机的情况下，通过更多聪明的自我提高来取得职业和生活的更大成功！

德卡咨询 高级合伙人 Thomas Zhou

# 来自陈禹成的推荐

“推荐？不是序？”

不是。

“我外行，请问老大，推荐和序到底有啥不同？”

区别很大。推荐在两个极其重要的方面超越了序：

首先，推荐是赤裸裸的夸奖，绝对没有丝毫的遮遮掩掩；

其次，推荐都比较短，节省时间。

“我倒。”

终于看到吾友 Leo 的这本书出版了。这伙计可以松口气了。

我：“啊，几个月前我联系他写这本书时的情景仿佛就在昨天！就在昨天啊！”

上帝：“别扯了，你连谁先联系谁的都忘得一干二净了。”

那倒是。我记忆力一直很糟，就此事我还专门问了 Leo，然后 Leo 不慌不忙地拿出了我当时发给他的邮件（为节省读者的时间，邮件原文就不在此赘述了）。没啥疑问了，确实是我先联系 Leo 的，是在看了 Leo 的博客后策划并决定由他来创作此书的。

不知为啥，看到这封信时，心里有一种热乎乎的感觉。也许是为自己在第一封信里就为这本书确定了名字，也许是为 Leo 就这么不慌不忙地拿出了它。

很少有人能有 Leo 这么强的语言驾驭能力，可以说是我接触过的计算机图书作者中最棒的。不仅在搞 IT 的人里罕有，即使在专门进行文学创作的人里也不多见。Leo 优秀的语言驾驭能力，集中表现在用词的形象与贴切，文笔的幽默和有力上。这个优势使得 Leo 写的任何东西的可读性都极佳。

一本可读性极佳的书本身就有很大的购买理由，但这本书在可读性极佳的同时，还具有非常大的实用性。Leo 多年的职业规划师经验，使得这本书当得起“程序员羊皮卷”这个名字。

这是一本程序员职场的心得；一部程序员成功法则的箴言集；一本可以给人以力量和斗志的书。没有人能随随便便成功，因此，这本书教给你的不是捷径。

这本书给你解答疑问，给你展示真相。因为只有真相，才能使你自由。

但即便看过了这本书，也不能保证你从此就不受欺骗。假如生活欺骗了你，不要忧愁，擦去书上的灰尘，重新翻开这本书，火焰会在你的眼中再次燃起。光荣与梦想，荣耀与价值，怎能在此止步。

陈禹成（原名陈冰）

《大话设计模式》策划编辑

《Flash 第一步》、《电脑使用说明书》作者

IT 超级畅销书作者、策划编辑高级培训班 创办人

# 来自微软十大 IT 英雄的推荐

励志读物是市面上最经久不衰的一个品种，据说从第二次工业革命以来，已经有上万本励志读物以各种语言在市面上流通。我国的励志读物市场则从 2000 年以后如雨后春笋般应运而生，其中佼佼者如安德鲁·卡内基系列，失败者则多如牛毛、不胜枚举。其实所有励志著作的核心内容都只有一句话：“只要努力，便可成功”。好的励志书和差劲的励志书在这一点上并无差别，主要区别就在于，到底怎么样努力？我们一般可以按照叙述方式和内容把励志书分成激情派和理智派。激情派旁征博引大气十足，但是没具体操作内容，一般看完血脉舒张却无从下手，除了疏通心脑血管别无它用。理智派则把所有细节展开按部就班，但是内容冗长拖沓，容易给人感觉絮絮叨叨，没有阅读的快乐；少部分所谓理智派的作者还容易把个人感情加入书中，把世界描绘得漆黑一团，只有阴谋诡计才能胜出，最后全书成了各种手腕的列表，作者也成为彻头彻尾的阴谋论者。以上这两种，我以为是要不得的。

这本书——《程序员羊皮卷》则完全不同，书里的内容是作者依托自己的实践经验得来的内容，并辅助于作者精心编写的故事，这些故事一般比较平和，没有过分强调鬼域的斗争气氛，让读者在看到各种技巧的时候能够保持一个阳光健康的心态，这是我非常欣赏的地方。另外，书中充斥着各种小细节，掌握每个细节的读者必定能在职业生涯中发挥作用，从这个角度看，这应该是一本职场工具书。

苏鹏

微软十大 IT 英雄

四届微软最有价值专家（MVP）



# 来自技术总监的推荐

虽然从全球化的观点来看，中国的 IT 产业起步较晚。但是自从上个世纪末的第一次互联网浪潮以来，中国 IT 产业跨越式发展的速度令世界注目，各种 IT 技术图书也层出不穷，林林总总的 IT 技术借助图书的翅膀飞快地传播。时至今日，大到各种应用软件的基本操作，小到最新的尖端技术，中国的 IT 图书市场几乎以全球同步的速度在发展着。当很多从业人士执着于用更快的速度传播 IT 知识时，这本书的作者，也是我的挚友——张大志（Leo）先生，凭借其 12 年 IT 从业经验的深厚底蕴，跳出 IT 技术图书的“红海”，放眼于 IT 职业规划的“蓝海”，将其伴随着中国 IT 产业蓬勃发展的 12 年所积累的宝贵经验，汇聚成本书。

在浩如烟海的 IT 图书中，这本书也许显得有些“另类”，也许在您如获至宝地购买了一本 IT 尖端技术图书后，会暂时遗忘这本书的存在；但是随着您一步一步攀登技术的高峰、攻克越来越多的技术难题、案头不断变换着那些尖端技术图书的时候，您会发现，每次阅读这本书都会给您新的启迪。

胡争辉

北京众锐普斯信息技术有限公司技术总监 <http://xoops.org.cn/>

北京宇成纪元科技有限公司技术总监

# 来自网络专业媒体的推荐

大部分人的 24 小时当中，除了睡觉等日常生活，很多时间都在工作，工作已经成为我们生活中必不可少的一部分。职业程序员更是如此，如果遇到个“烂”公司，看着那不喜欢的 deadline 和未知的加班费而劳心费神，耽误前程不说，还会影响身心健康。

工作中，大大小小的烦心事也会将你吞噬。也许你干了很多活上司却不喜欢你，也许你的团队有个本事不大脾气不小的成员，也许你的同事争风吃醋不怀好意，也许你不满足 coding 想要跳槽、却被老板发现了……我们不禁慨叹，“人在职场，身不由己”，又该如何做出判断和选择？

作为程序员折腾了很多年，你是不是经常唏嘘没有伯乐赏识，但你何尝懂得适时把握机会，甚至创造机会呢？

这本书的故事源于真实，生动有趣，实用且有效，细细品味，能上升到常识甚至原则的境界，便于从中获益。该书的文字清晰，读来让人酣畅，其每一章节都倾注了作者最大的热忱，并将亲身感悟的方方面面加以提炼和总结，得出这样一本励志之作。书中的细节还可以全方位地挖掘我们内心的潜力，亦为之添色，有助于指引我们逐渐走向正确的职场人生。

作为针对程序员的职场经验分享类的实用书籍，这本书的确是一个创新，还是一个 IT 文学作品，它可以带给你智慧和财富，值得珍藏。

胡铭娅

IT168 技术频道资深编辑

微软最有价值专家 (MVP)

2009 年 8 月于北京

# 来自 GTUG 的推荐

作为张大志 (Leo) 的朋友我是有幸最先读过《程序员羊皮卷》的几位之一，感觉这是一本以理论为指导，基于作者多年人力资源经验，配合实际案例凝结而成的人生指导、职业发展百科全书。

这本书不仅介绍了如何面试、规避面试中的陷阱、还教大家如何按照职场法则生存，而且更重要的是指引大家如何寻找自己人生中的价值。我相信每位胸怀大志，努力工作、奋斗的朋友都想成就一番事业，但是每人的情况、机遇不同，如何结合自身优势，挖掘自身潜力，寻找适合自己的发展方向，找对位置是当务之急！

如果方向都没看对就盲目努力，不仅浪费了时间和精力，更有可能错失一生只有一次的机遇！我自己在职业发展方面也遇到过很多棘手问题，多次向作者请教，并受益匪浅；还曾多次建议作者将在 IT 职场摸爬滚打的经验、教训加以总结成书，让更多的朋友避免走弯路。

本书包含了大量 IT 行业的职场案例，这些案例不仅适用于程序员，而且对于在其他职场中奋斗的有志者，也颇具参考价值！

北京谷歌技术用户组 Leader 葛涵涛



[www.beijing-gtug.org](http://www.beijing-gtug.org)



# 前言

## ——自由与规则

是不是困惑自己投的简历石沉大海，找到好工作的总是另有他人？  
是不是痛苦自己每天工作闷闷不乐，像所有的人都在和自己作对？  
是不是不解自己努力工作好似黄牛，别人却加薪升职或另有高就？  
是不是苦恼自己每天工作重复单调，只见曲折现在不见美好未来？

如果上述问题的答案都是“否”，请您把这本书直接放回书架；否则，请您把它带回家，拥有它，读懂它，快乐地工作，快乐地生活！

年轻人走入社会的时候都会发现一件事——世界掌握在年纪比自己大的人手中。这些人制定并实施着规则。君不见大学生求职的时候也收起骄傲，开始照艺术照、按公司要求填写简历、穿职业装去面试；君不见进入职场之后，年轻人越来越循规蹈矩，学会了拍马、学会了逢迎、学会了沉默；君不见职业人士所谓的白领其实不过是些按规则办事的傀儡，没有自己的思想，有的甚至失去了灵魂。这样工作不快乐，生活也难有幸福感。我们应该怎么办？

您手中的这本书会给个答案。

书中涵盖了从如何读大学、怎样求职、应对职场政治到技术人员创业的每个方面，以程序员的成长为主线，讲述其中遇到的困难和问题以及相应的解决方法。本书的第16章程序员职业规划九大工具箱，还提供了一些具体的操作方法来帮助大家看清前路、飞越迷雾。

过去12年里，我本人经历了外企、国企、民企的职业生涯，有成功的喜悦、也有失败的苦涩；把自己能看明白、想清楚的职场法则都写进了本书，希望大家在职业路上少走弯路、少摔跤、尽快成长与自我完善。所以，本书其实是一本讲解职场规则的书。

想改变规则吗？那么首先是全面地了解它，然后把规则运用得比制定它的人还要好，之后我们才有资格来改写、重写规则。百尺竿头站脚，千层浪里翻身；只有如此，我们才能打赢职场里没有硝烟的战争，为自己赢得一席之地；只有如此，我们才有资格去追求自我实现和上升空间；只有如此，我们才有机

会快乐地工作，快乐地生活！

能快乐地生活、工作，我们就会离自由更近。

您看这本书的时候，我正在第三次创业的路上，希望这次能成功。

思想得到升华之后，33岁我的职业是——自由。

以下人员参与了本书的写作：万法兰、万江绪、徐进花、张振东、孙砚茹、万新排、谢兰英。

在这里我还想感谢2008年12月最早跟我约书稿的原清华大学出版社陈禹成编辑，因为种种原因我们没有就本书合作成功，但是却成了很好的朋友。他推荐我将稿子投到北京博文视点资讯有限公司，我与北京博文愉快的合作之后，便出版了您手中拿到的《程序员羊皮卷》一书。

最后，特别感谢在本书出版过程中给予我很大帮助的孙学瑛老师和顾慧芳老师。

张大志

2009年6月于北京



电子工业出版社  
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY  
http://www.phei.com.cn

Broadview®  
WWW.BROADVIEW.COM.CN

Csdn.NET

# 技术凝聚实力 专业创新出版

北京博文视点 (www.broadview.com.cn) 资讯有限公司成立于2003年, 是工业和信息化部直属的中央一级科技与教育出版社——电子工业出版社 (PHEI) 下属旗舰级子公司, 已走过了六年的开拓、探索和成长之路。

六年来, 博文视点以开发IT类图书选题为主业, 以传播完美知识为己任, 年组织策划图书达300个品种, 并开展相关知识和增值服务。

六年来, 博文视点将专业眼光面向专业领域, 用诚挚之心奉献精品佳作, 创建了完备的知识服务体系、形成了独特的竞争优势, 打造了IT图书领域的高端品牌。

六年来, 博文视点始终保持着励精图治、兢兢业业的专业精神, 打造了一支团结一心的专业队伍、赢得了众多才华横溢的作者朋友和肝胆相照的合作伙伴。

请访问 www.broadview.com.cn (博文视点的服务平台) 了解更多更全面的出版信息; 您的投稿信息在这里将会得到迅速的反馈。

## 博文本版精品汇聚



### 加密与解密 (第三版)

段钢 编著

ISBN 978-7-121-06644-3

定价: 69.00元

畅销书升级版, 出版一月销售10000册。

看雪软件安全学院众多高手, 合力历时4年精心打造。



### 疯狂Java讲义

新东方IT培训广州中心

软件教学总监 李刚 编著

ISBN 978-7-121-06646-7

定价: 99.00元 (含光盘1张)

用案例驱动, 将知识点融入实际项目的开发。

代码注释非常详细, 几乎每两行代码就有一行注释。



### Windows驱动开发技术详解

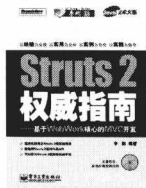
张帆 等编著

ISBN 978-7-121-06846-1

定价: 65.00元 (含光盘1张)

原创经典, 威盛一线工程师倾力打造。

深入驱动核心, 剖析操作系统底层运行机制。



### Struts 2权威指南

李刚 编著

ISBN 978-7-121-04853-1

定价: 79.00元 (含光盘1张)

可以作为Struts 2框架的权威手册。

通过实例演示Struts 2框架的用法。



### 你必须知道的.NET

王涛 著

ISBN 978-7-121-05891-2

定价: 69.80元

来自于微软MVP的最新技术心得和感悟。

将技术问题以生动易懂的语言展开, 层层深入, 以例说理。



### Oracle数据库精讲与疑难解析

赵振平 编著

ISBN 978-7-121-06189-9

定价: 128.00元

754个故障重现, 件件源自工作的经验教训。

为专业人士提供的速查手册, 遇到故障不求人。



### SOA原理、方法、实践

IBM资深架构师毛新生 主编

ISBN 978-7-121-04264-5

定价: 49.8元

SOA技术巅峰之作!

IBM中国开发中心技术经典呈现!



### VC++深入详解

孙鑫 编著

ISBN 7-121-02530-2

定价: 89.00元 (含光盘1张)

IT培训专家孙鑫经典畅销力作!

博文视点资讯有限公司

电话: (010) 51260888 传真: (010) 51260888-802

E-mail: market@broadview.com.cn (市场)

editor@broadview.com.cn jsj@phei.com.cn (投稿)

通信地址: 北京市万寿路173信箱 北京博文视点资讯有限公司

邮编: 100036

电子工业出版社发行部

发行部: (010) 88254055

门市部: (010) 68279077 68211478

传真: (010) 88254050 88254060

通信地址: 北京市万寿路173信箱

邮编: 100036

博文视点 · IT出版旗舰品牌





电子工业出版社  
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY  
http://www.phei.com.cn

Broadview®  
WWW.BROADVIEW.COM.CN

Csdn.net

# 技术凝聚实力 专业创新出版

北京博文视点 (www.broadview.com.cn) 资讯有限公司成立于2003年, 是工业和信息化部直属的中央一级科技与教育出版社——电子工业出版社 (PHEI) 下属旗舰级子公司, 已走过了六年的开拓、探索和成长之路。

六年来, 博文视点以开发IT类图书选题为主业, 以传播完美知识为己任, 年组织策划图书达300个品种, 并开展相关知识和增值服务。

六年来, 博文视点将专业眼光面向专业领域, 用诚挚之心奉献精品佳作, 创建了完备的知识服务体系、形成了独特的竞争优势, 打造了IT图书领域的高端品牌。

六年来, 博文视点始终保持着励精图治、兢兢业业的专业精神, 打造了一支团结一心的专业队伍、赢得了众多才华横溢的作者朋友和肝胆相照的合作伙伴。

请访问 www.broadview.com.cn (博文视点的服务平台) 了解更多更全面的出版信息; 您的投稿信息在这里将会得到迅速的反馈。

## 博文外版精品汇聚



### 《编程匠艺：编写卓越的代码》

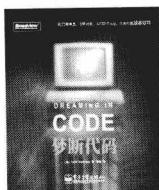
【美】古德利弗 (Goodlife, P.) 著

韩江, 陈玉译

ISBN 978-7-121-06980-2 定价: 79.00元

《程序员》杂志技术主编孟岩作序推荐!

助你在现实世界重重困难的情况下编写出优秀的代码!



### 《梦断代码》

【美】司各特·罗森伯格 (Rosenberg, S.) 著

韩磊译

ISBN 978-7-121-06679-5 定价: 49.00元

奇人·奇梦·奇书!

两打程序员, 3年时间, 4732个bug, 只为打造超卓软件。



### 《软件估算——“黑匣子”揭秘》

【美】麦克康内尔 (Steve McConnell) 著

宋锐等译, 徐锋审校

ISBN 978-7-121-05295-8 定价: 49.00元

《代码大全》作者又一力作!

看! 聪明的程序员和经理们是如何成功进行估算的。



### 《网站重构——应用Web标准进行设计 (第2版)》

【美】泽尔德曼 (Zeldman, J.) 著

傅捷, 王宗义, 祝军译

ISBN 978-7-121-05710-6 定价: 49.80元

Web 2.0时代畅销书升级版!

Web标准组织创始人力作全新登陆中国。



与Intel合作出版, 国内引进的第一本讲解多核程序设计技术的书!

### 《多核程序设计技术——通过软件多线程提升性能》

【孟加拉】阿克特 (Akhter, S.) 著

【美】罗伯特 (Roberts, J.) 著

李宝峰, 富弘毅, 李颖译 2007年3月出版

ISBN 978-7-121-03871-6 定价: 49.00元

本书从原理、技术、经验和工具等方面为读者提供关于多核程序设计技术的全方位理解。



JOLT大奖经典之作, 关于交互系统设计的真知灼见!

### 《软件观念革命——交互设计精髓》

【美】艾伦·库珀 (Alan Cooper) 等著

詹剑锋, 张知非等译 2005年6月出版

ISBN 7-121-01180-8 定价: 89.00元

这是一本在交互设计前沿有着10年设计咨询经验和25年计算机工业界经验的卓越权威——VB之父ALAN COOPER撰写的设计数字化产品行为的启蒙书。



荣获JOLT震撼大奖! 首本从系统化角度介绍发现和修正编程错误的方法的书。

### 《Why Programs Fail——系统化调试指南》

【德】泽勒 (Zeller, A.) 著

王咏武, 王咏刚译 2007年3月出版

ISBN 978-7-121-03686-6 定价: 59.00元

这是一本关于计算机程序中的Bug的书——如何重现Bug? 如何定位Bug? 以及如何修正Bug, 使它们不再出现? 本书将教会你很多技术, 使你能以系统的甚至是优雅的方式调试任何程序。



设计心理学的经典之作! 中科院院士张毅亲自作序, 人机交互专家叶展高度评价!

### 《情感化设计》

【美】诺曼 (Donald A. Norman) 著

付秋芳, 程进三译 2005年5月出版

ISBN 7-121-00940-4 定价: 36.00元

设计的最高境界是什么? 本书以独特细腻、轻松诙谐的笔法, 以本能、行为和反思这三个设计的不同维度为基础, 阐述了情感在设计中所处的重要地位与作用。

博文视点资讯有限公司  
电话: (010) 51260888 传真: (010) 51260888-802  
E-mail: market@broadview.com.cn (市场)  
editor@broadview.com.cn jsj@phei.com.cn (投稿)  
通信地址: 北京市万寿路173信箱 北京博文视点资讯有限公司  
邮编: 100036

电子工业出版社发行部  
发行部: (010) 88254055  
门市部: (010) 68279077 68211478  
传真: (010) 88254050 88254060  
通信地址: 北京市万寿路173信箱  
邮编: 100036

博文视点·IT出版旗舰品牌

# 目 录

## 初入职场——程序员的职场成长

### 3 第1章 大学生活应该这样度过

- 3 完成一个满意的项目丰富自己
- 5 安排一次真正的实习，了解社会
- 5 失败的实习生
- 6 如何找到适合的实习机会
- 7 实习成功的三有一无
- 8 开发人员实习应该这样
- 9 参加一个社团让自己融入团队
- 9 承担一份责任
- 10 感受项目经理的无奈
- 11 真正感受集体的意义
- 12 计算机专业的学生与 IT 培训
- 12 IT 培训的 7 大陷阱
- 14 大学毕业了，要不要参加 IT 培训
- 17 到底有没有救世主

### 20 第2章 四招找到好工作

- 20 求职中的心理健康问题
- 20 大专生求职受歧视
- 21 这世界并不亏欠我们什么
- 23 求职中的正确态度
- 24 面试前充分准备
- 24 专注于真正的机会
- 25 五个步骤查实公司信息
- 26 筛选重点应聘目标

- 27 了解职位信息有的放矢
- 29 明确职业和发展方向
- 29 简历及求职信
- 30 工作经历要这样写
- 33 面试前的 Checklist
- 34 面试中有进有退
- 34 了解人力资源经理的思考角度
- 35 面试成功四步法
- 40 候选人提问原则
- 41 面试的正确应对
- 43 第3章 初入职场第一年
- 43 万分重视自己的第一份工作
- 43 从 Leo 的故事讲起
- 44 研发人员的第一份工作
- 45 先就业还是先择业
- 46 第一份工作的意义和法则
- 48 完成从学习者到社会职业人的转变
- 48 开放的态度迎接现实
- 49 找对方法从小处着手
- 50 坚持向无字书学习
- 51 试用期程序员应该了解的事儿
- 51 我们应该得到的
- 53 试用期中的两种结局
- 55 尽快确立自己的位置
- 57 明确自己人生与事业的目标
- 60 第4章 正确判断公司情况
- 60 判断公司和工作的三条法则
- 60 前途无望的光明科技发展公司
- 62 一将无能累死三军的项目经理 Mark
- 63 不想换工作的 Mars
- 64 项目经理、研发总监与公司老板
- 64 项目经理——职业领路人
- 65 研发总监——职业目标的实现者

- 66 老板——公司的领导者、引路人
- 67 看清公司的问题再作抉择
- 67 对待不公平
- 67 制定忍耐底线
- 69 第5章 正确面对职场压力
- 69 程序员压力的产生
- 69 三座大山
- 70 公司管理层的误读
- 71 正确面对压力
- 72 缓解压力两步走
- 74 第6章 程序员与劳动法
- 74 不要死于无知
- 74 进公司前夕，公司的职位取消，我应该怎么办
- 76 Offer 是否能够限制我
- 78 公司要收我的毕业证书，应该交吗
- 79 研发人员读懂“新劳动法”
- 79 企业知情权在法律上确立，员工说谎成本提高
- 80 解聘成本增加导致试用期压力陡增
- 81 无固定期限合同也不是什么保险箱
- 83 HR 部门应该做的两件事
- 83 出具相关证明
- 83 解释公司政策
- 84 远离无赖就是远离风险
- 84 小 K 跳槽事件回放
- 85 三个视角的分析
- 87 防微杜渐 远离风险

## 渐入佳境——成熟并非遥不可及

- 90 第7章 程序员职场心态
- 90 不要像受害者一样工作
- 90 受害者心态害人害己
- 93 把公司的事当成自己的事

- 93 程序员与沟通
- 94 工作不顺心怎么办
- 95 假如生活欺骗了你
  
- 98 第 8 章 加钱、加钱、加钱
  
- 98 面试，我薪水要低了……
- 100 程序员加薪，爱你在心口难开
- 104 薪水增加多少可以考虑跳槽
- 105 什么决定了程序员的薪水
- 107 薪酬的实质是什么
  
- 111 第 9 章 职场转型与跳槽
  
- 111 什么让我们立于不败之地
- 113 32 岁了，还有机会转行做程序员吗
- 116 33 岁的项目经理，往何处去
- 118 五年海外工作，硕士回国没有位置
- 119 程序员与 MBA
- 120 转型的三种选择
- 121 MBA 的几个问题
- 122 一个假设换回 18 万
- 123 公司对我有恩，离职怎么说得出口
- 125 找马时，我被“驴”发现了
- 126 被“驴”开除的 Ivy
- 127 被“驴”加薪留下的 Lion
- 128 左右逢源的 Jack
  
- 130 第 10 章 职场政治
  
- 130 有人的地方就有江湖
- 131 如何在工作中拒绝“混蛋”
- 132 跟员工过不去的技术总监 Mark
- 134 恶心死人不偿命的同事 Mars
- 136 被开除的肉头儿型下属 Tom
- 137 直面派系问题

## 139 第 11 章 程序员与猎头

- 139 与猎头第一次亲密接触
- 141 让猎头成为雨天送伞的人
- 142 程序员当心猎头陷阱
- 144 是金子，那就 SHOW 一下
- 145 了解猎头流程，谈判进退不失计
- 147 让心引领

## 职场秘籍——顺利行走职场的秘密

## 152 第 12 章 你不知道的裁员

- 152 “好”员工也会被裁
- 155 正确态度应对裁员
- 157 裁员的种类、方法和次序
- 157 裁员的种类
- 157 裁员的方法
- 158 裁员的次序
- 159 裁员中的补偿问题

## 161 第 13 章 创业者的话，别全信

- 161 如果只是程序员，创业不适合你
- 162 由 Michelle 的故事想到的
- 163 技术人员想创业，应该做哪些准备
- 164 程序员创业中的几个关键点
- 164 商业模式
- 166 团队互补
- 167 止损点
- 168 创业中的职业道德
- 169 即使创业失败，也要让自己有所收获
- 171 创业成功，始终是最大的秘密

## 172 第 14 章 点破职场奥秘的三句话

- 172 永远记住你是谁
- 174 永远不要停止学习的脚步



- 174 一个错误的观念
- 174 现实教育我们，不要停止学习
- 175 重返校园，可能只是为了心中的梦
- 176 在职学习的几点感悟
- 177 开心职场行，只需认清一件事

## 羊皮卷的实践

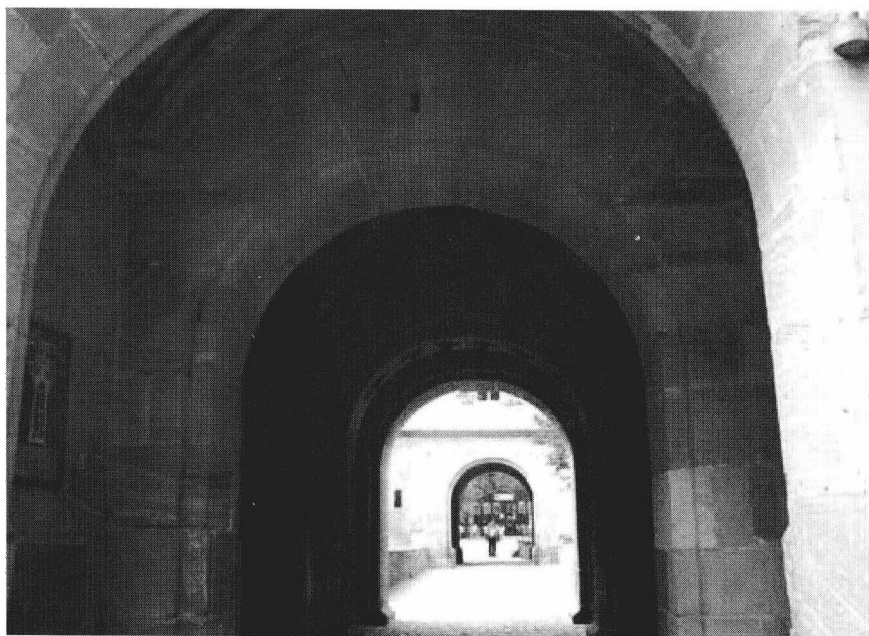
### 180 第 15 章 Leo 大学生求职十讲

- 180 每天都是新的开始
- 181 谁没有迟疑、彷徨的时候
- 182 面试技巧不顶事
- 183 了解自己比全面了解社会更重要
- 184 放弃，也是一种选择
- 186 没有经验，要不要说谎
- 188 不必万事具备再出来求职
- 190 适应变化，应对危机
- 191 多年后谁会在意你的大学成绩
- 191 很遗憾，此类问题无法回答

### 193 第 16 章 程序员职业规划九大工具箱

- 193 四向思维法
- 194 最小后悔法
- 195 决策 T 表法
- 196 三步定义职业方向
- 197 人际关系地图
- 199 远离“混蛋”的法则
- 199 每日功过格
- 200 入职工具箱
- 200 离职工具箱

### 202 后记

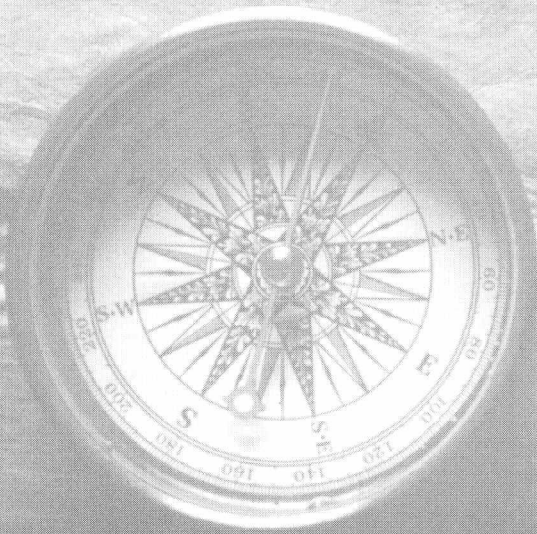



---

我们离开学校的大门，进入社会，迎接我们的是N多未知。

## 初入职场——程序员的职场成长

初入社会的人都青涩懵懂，将利用今后几十年的时光去理解“职场”两个字的价值和意义；但良好的开始，是职场成功的一半。





# 第1章

## 大学生活应该这样度过

就像不能在大四下半学期才开始找工作一样，职业生涯也不是从走入公司的时候才开始的。我所见过在事业上比较成功的人，都是在大学期间就对以后的工作有所准备。请不要虚度自己的青春，不要在毕业面试的时候说“我在大学也没学什么！大学生没经验，这你是知道的。”之类的废话。说完这种话就等于在自己脑门上贴了印有“我不行”3个字的标签。

想比众人高明一点吗？本章告诉您在大学里如何为今后做好准备。

### 完成一个满意的项目丰富自己

大学教育更多的是让学习者掌握知识和学习的方法。

以前很多大学生误认为，大学期间就是学习，不必有什么项目或者工作经验。随着就业压力的增加，很少有人抱着上面的“经验无用论”了，但同时出现了新的误区——我在上学，怎么可能有项目经验呢？怎么会有人把开发项目给我做呢？

2008 年我面试过应届生刘阳，他的例子可以对上面的问题做个诠释。作为二类本科计算机专业的学生，在竞争非常激烈的情况下，他仍然拿到了数个公司的 Offer（录用通知书）而且薪水都不低，这很大程度上得益于刘阳在学习期间的项目经验。

以下是面试时的对话。

Leo 满脸疑虑地：“你简历里写了 3 个项目，都是你做的？大学生怎么会有这么多经验？”

刘阳：“这3个项目是我主导完成的。我还做过一些项目，但那是配合别人做的，没有写进简历。至于为什么能做这么多项目。说实话，大学一年级的時候我对计算机没有太大兴趣，但当时参加了一个网站设计大赛。我班的一个同学负责页面的设计，我负责网站技术方面。那时候用的是PHP，我自学了一段时间就开始做，后来我们的网站得了全校第二名。这让我开始对软件开发有了兴趣。在课余时间写了些网站开发程序，放在互联网上。慢慢地，就有校外的人来找我做项目了……”

Leo：“作为计算机系的学生，能做到这个份儿上，已经很不容易了。”

刘阳：“谢谢！确实有了一定的项目经验，但还是有很多东西要学习的。”

……

在刘阳身上，我能看到某些同学的影子。这些同学在进入大学校门伊始对所学的专业并没有太多、太大的兴趣，借助一个偶然的機會，他们对自己的专业领域发生了兴趣，继而做了几个项目，然后就一发不可收拾，越做自己的经验越丰富，毕业之后顺利走上职场之路，去寻找属于自己的成功。

相对地，我想谈谈另一种情况（其实是绝大多数同学的情况），懵懂地走进大学，很大程度上选这个专业完全是父母认为这个专业好就业。很多人毕业后才发现，因为天下父母想的都差不多，太多人选择了这个专业，该专业毕业生就业便成了老大难问题。刚进大学时，我们还能像上高中似的努力学习，慢慢发现其实课也可以不去上，作业不写也没什么，大部分考试都能顺利通过之后，绝大部分人放松了对自己的要求，开始疯玩。大学4年就这么过去了，什么都没学到之余，开始抱怨大学并没有教会我们太多。要知道混日子和放松自己是很容易的，我大学就是这么混过去的，一眨眼的事儿，最近看了看自己的大学成绩单，居然有3门主课不及格。

果真如此，那我们的项目经验从哪里来呢？

之前，我给别人做MBA入学考试面试辅导的时候，曾经出过下面的模拟面试问题“如果考官问我们，有没有管理经验？我们应该怎么回答呢？前提是，我们并没带过团队，也没当过项目组经理！”

答案是：管理经验不一定非要自己带过团队，管理过N大的项目。其实小到对自己工作的管理、日常时间管理，这都可以叫管理经验。您不会连制定工作计划，然后按计划实施自己工作这些事都没做过吧☺。

对于如何拥有项目经验，我的答案如下。

项目经验也应该像管理经验一样理解，不要把概念定义得太狭隘。我们想

拥有项目经验时，不必非要完成多么大的项目，也不必离开学校去全职上班。只要了解项目的流程，亲自走过一遍，有过思考和总结，都叫做我们有项目经验。

即使在大学“疯”玩了4年，我们其实仍然拥有不少获得项目经验的机会。至少有3个机会：课程作业、假期实习、毕业论文。

以上机会都能让我们感受“项目”的流程和意义。即使是小小的课程作业，用心做、做得精彩，都可以在求职面试时给我们自己加分。以计算机专业同学为例，老师布置作业等同于工作分配，我们理解问题等同于需求分析，开始写等同于编码，交作业之前的检查等同于测试，交了之后等老师打分类似验收测试。只要认真，就会有收获。

请务必在大学期间至少完成一个自己满意的项目，让自己真正全面掌握这个项目，让自己有所收获与成长。

### 安排一次真正的实习，了解社会

现在企业生存压力很大，都希望能招到有经验的应聘者，招聘启事常常写着“需要有工作经验”或者“有工作经验优先考虑”；而相当多的应届生又自认没有工作经验，这导致了应届生求职时的两难处境和死循环——没工作经验所以没有工作机会，没有工作机会就无法积累工作经验。

可更多时候对应届生而言，与其说没有工作机会，不如说没有利用好大一至大四这段时间。在此期间，安排一次真正的实习，让我们了解社会。

### 失败的实习生

2006年，朋友公司的研发部招聘了一个实习生，是某学校电子系的硕士 Ben。以他面试时表现出的不切实际的想法根本没机会来实习（其本人希望实习薪水6000元/月，与自己展示的水平差距很大），但他还是最终被公司录用。原因有二：一是内部同事推荐，二是基本能力达到要求；同时他接受了公司实习期间发1500元/月薪水的条件。

进入公司研发部之后，部门分配了一些基础性的任务给 Ben，用 HTML 做几个界面。可能是认为自己做的工作在项目中的作用太小，没什么价值，导致了他情绪比较低落。入职一周后，Ben 就开始采用消极的方法应对——什么都不干之外，开始在上班时打游戏、上网、聊天。慢慢地，这些“闲事”占了他工作时间的90%。毕竟，在网吧上网要收费，而公司里不但免费还发工资。因为是实习生，也碍于推荐的同事是公司高管，项目经理也没有怎么管他。



用去了实习的3个月时间，Ben同学只做了2个界面和1个嵌入式项目的登录模块，而且这个模块还没有通过最终的验收，这意味着他在实习期间没有提交任何成型的产品。应该说，Ben最终在没有任何收获的情况下离开了公司，同时因为他表现太差，公司也不打算请他加盟成为正式员工。

实习是一个提高自己、接触社会的绝好机会，正式走入社会之前，实习对大学毕业生至关重要。Ben不仅浪费了公司的资源，更主要的是浪费了自己的生命，浪费了这次宝贵的实习机会。项目经理对我说，如果Ben能努力表现出与自己学历相当的开发水平，是极有可能留在公司研发部成为正式员工的，公司也会提供其相应的上升空间。可现在……

## 如何找到适合的实习机会

先找到适合的机会，才能把握住。下面我来谈如何找到机会。

我们有幸生在一个互联网如此发达的今天，利用好手里的信息化工具，为自己找到一份有益于自己职业发展的实习机会，在实习中积累经验，是完全有可能的。与其抱怨没有适合的实习机会，还不如找到正确的方法解决问题。

### 方法一 学校渠道及早动手

如今就业压力大，大多数学校大三就开始对学生进行就业方面的指导，提供实习机会，而作为学生的我们如果也是到大三才着手寻找实习的机会，怕是已经有些迟了。如果上学的目的是最终就业，非而考研或者出国，那么进校伊始就应该为就业做准备，请从大一的寒假开始就留意学校网站上公布的信息。实习的机会要去看看，正式的招聘会和公司宣讲会也不要放过，场场要“露面”。通过参加这些正式的招聘，一是可以了解企业对员工的真实需求，增加自己相关的经验和见识；二是也给自己多一份机会，当面与公司交流，主动问问是否有职位适合我们，要知道并不是所有的招聘岗位公司都会公布出来。比如，招聘公司可能之前有招聘非应届实习生的打算，但因为不是校园招聘的重点所以并没提及，那么如果我们当面问招聘的公司，我现在是大二从专业上比较适合这个职位，但我不是应届毕业生可以吗？这种情况下，公司极有可能考虑我们的建议。要知道公司发布实习职位如果有1000人竞争1个职位的话，这种我们自己问出来的职位，可能只有10个竞争者，甚至只有我们自己是这个职位的候选人。

### 方法二 网上渠道全知道

校园渠道之外，也要利用网上的信息。除了打网络游戏、看新闻之外，互联网还为我们提供了很好的了解目标公司（我们向往的公司）的机会。先把我们感兴趣从事的行业进行定义，列出行业里的前 30 强企业，之后去三大招聘网和这些公司的网站上查找相关信息。收集这些公司的介绍、大事记、行业动态，坚持每隔一段时间，浏览和关注公司的相关招聘职位发布情况，一旦有适合我们的机会马上投递简历应聘。当然，直接向业内 30 强的人力资源部投递我们的简历以争取实习机会，也不失为一个快速有效的好方法。

### 方法三 朋友渠道要用到

无论是找实习机会，还是正式找工作，朋友渠道永远是最值得我们信赖的。朋友介绍的机会至少有如下好处：朋友了解我们，自然也会推荐适合我们的职位和公司；朋友也很了解要推荐公司的情况，可以把我们的简历发给直接负责人，有时甚至可以跳过相关的行政和人力部门的第一轮面试。

如果我们平时能做到关心朋友，关注他人，那么需要帮助时，伸向我们的总会是朋友温暖的手。找实习机会时，只要问问周边好友、师兄师姐有没有相关的信息或者职位可以提供给我们，到时候机会就自然来敲我们的门了。

## 实习成功的三有一无

成功的实习大多会具备三有一无的特点，即有现金回报、有实际工作、有导师指点；无亲戚关系。

### 有现金回报

越来越多的大学生都认可 0 薪水实习，甚至 0 薪水就业。我并不同意这种观点。在现实的社会中，有付出就要有回报。无薪水实习只可能有两种情况，一是实习生的工作没有任何真正的价值；二是公司不认为实习生的工作有真正的价值。如果是前者，我认为大学生完全没必要去做这些没意义的工作；如果是后者，同时我们的工作对公司是有价值的，那么，我也建议不要去这种不正规的公司，不值得。

大学生实习是为了了解社会，很多人并不在意实习薪水的多少，但有现金回报是对我们付出的肯定，理论上是必须有的。

### 有实际工作

在实习期间，公司要给我们安排实际的工作，有计划、有执行步骤，不怕工作量小，就怕没有。不要认为工作量小就代表公司不重视我们。不安排实际工作，让我们混时间才是真正的不重视我们。我见过太多实习生被放在公司的角落里没人管，实习结束时只得到盖了章的实习报告。

刚进公司做的工作琐碎，不代表整个实习期都是类似工作。如果只是公司为了委以重任，用来考验我们的话，我认为要努力地做。如果公司始终不安排实际工作，那建议尽早离开。生命有限，谁都耽误不起。

### 有导师指点

正规公司给我们安排了实习期间的工作之后，会给我们安排一位或者几位实习期间的导师。他们是研发的资深人员，了解项目情况之外，大多有管理经验。在他们的指点之下，我们会更少犯错、更快地提高、更有收获。

但需要注意的是：公司安排的导师并没有义务指导我们，这些附加的工作并不能给他们带来金钱上的收益；同时，我们在此期间所犯的错误他们也要承担相应的责任。这种受累不讨好的活儿是很难做得很开心的。对于我们而言，能做的只是给导师足够的尊重，尽可能表达我们的谢意。尽力学习，表现自己的能力。

永远记住，工作中没有什么事情是理所当然的。

## 开发人员实习应该这样

首先，对得起自己。

实习时间相对灵活，从半年到三个月或者更短，在实习中如果我们能明确自己的能力、知道在公司能从事的工作，还完成了一、二项任务，我们就无愧于自己精力的付出。我们的收获可能包括：得到了实际工作经验、提升了自己应该锻炼的能力——了解了公司对员工的实际要求、掌握了公司运行的基本规律。对得起自己的第一步。

其次，对得起公司。

即使我们做的事情可能无足轻重，也要全心全意做到最好，让公司看到我们的态度和能力。今天做好不起眼的工作，是明天被分享更重要任务的前提。如果公司说“下个学期如果有时间希望还能来我们这里，薪水我们重新谈”，那么说明公司认可了我们，我们也能对得起公司提供的机会。如果实习之后，

公司只是在我们的实习报告上盖章，平平淡淡地写几句话了事，那我们可能没有达到公司在实习期间对我们的期望，检讨一下自己，看看哪里需要提高，下一次实习或正式工作时请注意，不要犯类似错误。

最后，对得起母校。

实习的时候，我们不只代表着自己，同时还代表着培养我们的大学。在实际工作中，实习生体现出来的专业素质和业务能力，直接影响着我们之后的师弟、师妹们是否还有机会到这家公司来实习。更重要的是，我们能来实习，可能多半得益于之前来此工作的师兄、师姐们的良好表现。我就亲眼见过因为几个实习生表现极差，某500强公司之后都把这所学校毕业的学生列入黑名单的情况。请不要给母校抹黑，我们结束实习之后，无论是否能留在这家公司，得到的评语应该至少是“此大学的学生素质不错，如果以后有机会再去他们学校招聘。”。

抓住机会，让我们通过一次真正的实习了解社会、了解公司、了解自己。

### 参加一个社团让自己融入团队

有人曾经问我“学校里的什么活动和工作中的项目管理比较类似？”在我做过几次校园招聘，与很多大学生交流之后，此问题的答案应该是：“社团工作。”

很多人都在自己的简历里写上：具备团队合作精神或者 Team work。看过120万份简历之后，我深知以下的事实——写的不代表就真做过，做过的不代表知道怎么才能做好，尤其是在团队合作这个问题上。如果能在大学期间，感受一下团队是什么？团队是如何运作的，有利于我们走向社会之后的发展。

每年开学，我走进校园都会看到“百团大战”——学校的各种社团纳新。相信大家也都有相似的经历和感受。在学校的社团里，我们有机会承担团队运作中的不同角色，有机会去亲身感受。学校就是个小小的社会，而社团活动能让我们在进入真正的社会之前，对“团队合作”这个词有切身的感悟。不要吝啬自己的时间，参加自己有兴趣的社团。如果有机会，尽力成为社团的组织者或者活动的负责人，了解其中的苦与乐。

### 承担一份责任

人人都听过“不想当将军的士兵就不是好士兵”，但现在又有多少人能真正把士兵当好，承担一份自己应当承担的责任。如果我们不是社团的主席或者

创始人的话，入会之后先是当“兵”。组织安排给我们的工作，我们应该如何计划、如何实施、如何反馈。如果做错了被批评，又应该如何反应。这是在当“兵”时我们要体会的。

2008 年我做校园招聘时，与某大学就业相关的社团合作。这件事被社团主席安排给项目部的同学小吴执行。在做宣讲之前，我反复与小吴沟通，以我的经验告诉他应该注意哪些事情，同时了解宣讲会之前的工作进展如何，比如：需要印刷多少张海报、如何张贴、贴在哪里等。开始几次电话时小吴同学的态度还好，后来就有些不耐烦了，说：“我安排您放心吧。这活动我不是第一次做。海报都贴了。”言下大有我对他不信任之感，做一次宣讲会这种小事大可不必打这么多电话。结果是，宣讲当天出了问题。因为小吴的宣传没有做到位，只手写了 20 张海报，还是提前一周贴出的。比较大的学校海报的有效期只有 2 小时左右，因为很快海报不是被撕掉，就是被别的宣传品覆盖，所以正确的做法是提前一周贴，宣读当天早些时候再贴一次。小吴没有这么做，所以开会那天全校看不到任何关于这次活动的信息，现场来的同学很少。由于没有达到预期的效果，后经反复协调，学校帮忙为我们又另外安排了一次宣讲。

最后一次见到小吴的态度让我印象尤其深刻。宣讲会当天，面对寥寥十几位同学，这哥们双手一摊，满脸无奈地对我说：“怎么会这样呢？应该做的我可是都做了啊！”毋庸讳言，那一刻我很有打他的冲动。通过这事儿，让我见识了学生不成熟的一面，也更能感受为什么很多公司不愿意用应届毕业生的原因。像小吴这样的同学专业能力再强，如果始终抱着“应该我做的我都做了，结果我没法保证”的态度，那么他极可能被招聘公司拒之门外。

**缺乏责任感是很多大学生的致命伤。**

加入社团，让我们在每次活动中承担不同的工作，以锻炼和提高自己的责任感，到面对社会这个真正战场的时候我们才不会被击溃。

**许下承诺，感受工作，承担责任。**

## 感受项目经理的无奈

当社团成员的同时，我们肯定也会有机会当领导，大到成为社团主席、副主席，小到主办社团的活动。我们来主导活动的时候，我们就是项目经理。从本质上讲，这和我们以后在公司成为软件项目经理没有多大差别。

**首先，不要威胁别人。**

主办活动中，我们分配任务时，必然会有人不愿意做，也必然有人会出错。

当项目组成员出错时，是鼓励大伙继续，还是开始抱怨别人笨、甚至威胁别人。要知道，最笨的项目经理才会用“威胁别人”的办法来管理团队。只有头脑不灵光的项目经理，才会对组员说：“干不好，我开除你！”之类的话。靠威胁人是永远管理不好团队的。

### **其次，要永远有耐心。**

我们成为项目经理是因为做过类似项目，继而了解活动中的每个细节。那么，问题出现的时候，我们是选择亲自去干，还是花力气、费心思指导别人去干呢？这是区分项目经理能力的重要标志。我的建议是，永远要有耐心，指导组员。锻炼耐心的同时，也提高了我们对别人的容忍度，表面上是让别人成长，本质却是让我们自己成长、成熟。

### **最后，体会一下无奈吧！**

年轻的时候，我也曾有过“认为自己可以搞定一切”的幻觉，随着年龄的增长，我才发现自己有很多事儿不能做，能做的事儿其实也很少。另外，我还知道了工作中有很多无奈，非我辈之力所能解决的。成为社团活动的领导者，我们就有机会提前对此有所感觉。进度压力、团队成员不配合、活动效果不佳，即使我们尽了全力，活动之后也会有很多连自己也不满意的部分。

尽早感受一下无奈和失败，以提高我们的耐力、磨炼我们解决问题的思路吧！尽早了解失败、明白失败的意义，并不是件坏事。试想，如果我们年过40才在工作中遇到重大打击，那么，哪里还有什么再次站起来的勇气和力量呢？

## **真正感受集体的意义**

上小学的时候，我受的教育大多是“团结就是力量！团队就是好！”。走入社会之后，我才发现有些东西书本上讲的与实际不一样。团队之中除了团结合作就是力量之外，还有别的东西在书里没有提到。

加入学校里的社团，我们就有机会感受一下，到底什么是真正的团队。

除了团结合作这里还有容忍（刚才提到了），有看不顺眼的人（走到哪里都会有），有利益争夺（即使是在学校里）。

针对看不顺眼的人，我有如下意见：取其精华吧，其他就当看不到。在本书后面的章节里，对这种人有详细论述。

团队中利益的争夺也比较常见，争取主席的位置，谁来支配企业的赞助费、



谁来分配奖励，如此种种。这里是社会的缩影，在此类事情面前我们如何应对，虽然也取决于当时的环境，但我们的性格在选择时起到了决定性作用，是寸步不让、是委曲求全，还是有进有退坚守底线。早日明确我们对利益的态度，有助于我们掌握自己在社会上的行事作风。以后某一天，真的面临选择时，我们会作出正确的选择。

真正全面地感受一下“团队”的意义吧！要用开放的胸怀理解和包容我们看到的种种现象。

## 计算机专业的学生与 IT 培训

在软件开发领域，由于大学教材落后于实际工作的需要，于是很多 IT 培训机构应运而生，从 Java、.NET、PHP 之类的计算机语言到培训技能，比如测试，可以说应有尽有。作为计算机相关专业的在校生和毕业生，我们是否有必要去参加这类培训班呢？

### IT 培训的 7 大陷阱

IT 培训班的确有好的方面，很多 IT 门外汉借助培训班走上了从事 IT 职业的道路。但如今满大街的培训班也是良莠不齐。最近，我与长期从事 IT 培训的朋友沟通得比较多，了解了一些行业内幕，在此展示一下，希望大家在选择培训班时能减少盲目性。

#### 培训陷阱一：免费培训

很多同学看到免费之后都要心动，去学习两周后，你就会发现，总有招生顾问找我们谈话说：“免费的课时有限，想学真本事，得花钱参加培训班学……”天下永远没有免费的午餐，商人的天职就是牟利。很多培训机构先打出免费的幌子，实际目的是以此为诱饵，先把学生吸引过去，再慢慢把免费的学员转化成交费学员。如果不交费，让我们感觉都不好意思留下来，太没脸了。

#### 培训陷阱二：以招聘形式招生

意思就是企业委托培训机构培养学生，学习结束后可以去企业工作。

案例：小王参加了国内某知名软件公司的招聘，结果面试地点定于某培训机构内。刚开始有个像模像样的面试环节，然后就会有面试官（其实是培训机构的咨询师）对小陈一顿打击，说小陈这不行，那也不行，想工作就得先参加

培训。想去著名企业？先交钱培训！当然了，培训之后，还未必能去得了。

很多黑心培训机构利用大学生求职心切的心理，打着招聘的幌子，实际上是在招生。只要先把学生骗来，到了培训机构的地头上，其他就都好办了。求职时请擦亮眼睛，不要本来想打工赚钱，结果却成了交费培训。

### 培训陷阱三：保证就业，底薪>3000 元

小李在某号称实力很强的培训机构花了一万多元的培训费，培训结业后被推荐到某软件公司工作，试用期工资 3000 元，但是一个月后无故被开除，再回去找培训机构理论，培训机构当然说我们已经帮你推荐了高薪资的工作了。实际上小李的工资是培训机构给发的，羊毛出在羊身上，只不过少赚点而已。

很多没有实力的培训机构教学质量太差，是无法解决学生就业的。于是这些人想出了这个损人利己的招数，从学生收的高额学费中拿一小块给企业，企业则免费使用一个月劳动力，也没什么损失，当然很愿意。最可怜的是交费的学生。

### 培训陷阱四：名师授课

小刘咨询某培训机构，该机构号称自己的老师做过价值几百万的项目、多少年项目经验、多少开发经验，等等，绝对是一流师资。结果小刘报名学习后，发现该老师就是自己的大学老师。

能做项目的人多，但做过项目不代表会讲课，毕竟讲课还是需要教学经验的。而且现在培训机构都喜欢包装，如果某人参与过大项目，一般都说该老师架构过某某项目，实际上该老师也许就是在某项目组里写过代码。项目经理太多了，不是做过项目经理的都讲课好。好老师却比较少，而且要价比较高，所以很多培训机构都是找些不入流的老师来滥竽充数。

另外，很多培训机构确实有一两个名师，因为很多培训机构都是老师自己开的。不过这些牛人都是负责招生的，招生的讲座、前面的试听课是他们讲，等学生过了退费期，当然马上换个普通老师来讲课。

### 培训陷阱五：校园讲座、问卷调查

很多培训机构去学校做免费的 IT 讲座，讲座内容是蛮不错的，现场填写调查问卷还可以参加抽奖。别急，过一阵之后我们会连续接到陌生电话，问我们是否有参加培训的打算。很多看似公益、很有内容的讲座，实际上是培训机构组织的，现场拿些小礼品当诱饵，随便一个调查问卷就换取了到场学生的联系方式。接下来嘛，就是咨询师不断给你打电话了。所以，参加讲座尽量不

要留下联系方式。

### 培训陷阱六：保证安置工作，100%就业

很多培训班承诺就业。在培训结业后，培训机构不断地把学生推荐给一些公司去面试，不是不帮你找，而是不断在帮你找，直到你烦了为止。多数培训机构都是只用最好听的承诺把学生骗进来，当然最后能不能找到工作，那就不像刚开始说的那么好了。说是 100%就业，培训机构能做到的只是不断推荐，反复推荐而已。

### 培训陷阱七：订单培养

小明参加了某培训机构学习，因为据介绍说与该培训机构合作的企业有三百家，每个月都有大量企业直接来培训机构招人。结果学完才发现，来招人的就只有两三家，还都是待遇特别低的公司。

有些培训机构说自己合作企业近千家，还能拿出和几家企业签订的定向委培、人才合作培养等协议给你看。但是实际上，公章这种东西仿造一个你也看不出来。或者就是和培训机构合作的企业，投资人都是同一个人。再有可能就是合作企业是培训机构老板的亲戚、朋友开的。不要轻信所谓定单培养。

## 大学毕业了，要不要参加 IT 培训

2008 年我收到过一封学生的求助邮件，相信他的问题也是很多大学生共同的问题，现把他的邮件和我的回复摘录如下：

Leo，您好！

最近几天开始看您的文章，感觉您的经验也许能帮到我，也许在这么多寻求帮助的人当中我并不起眼，但是还是请您尽量帮我解答一下我的疑问，感谢！

首先写一下我的基本情况，我是一个即将毕业的大四学生，已经 22 岁，目前利用大四下学期的空闲时间在本地的某培训中心培训，计划将完成 15 个月的培训，到时候我也将 23 岁，相对其他大学生就业已经算比较大的了，而且到时候我将失去“应届大学生”的优势。我所就读的大学是一所以会计和金融为主导的大学，而我是学信息管理与信息技术的，感觉这个专业毕业之后非常难找工作，什么都学，而什么都不精。大学 4 年，由于天性爱玩，所以基本算是白费了。我对计算机有浓厚的兴趣，不管是编程，网络，硬件方面，都有

很强烈的好奇心，而且都有一定的基础。去年暑假的时候也去过一个网络工程师的培训机构培训了2个月，对网络有初步的了解。之所以没有继续培训下去是因为感觉就业面比较窄，不如软件行业，所以现在学软件。我已经在这个培训机构学习了将近2个月，由于教材改版的原因，前5个月基本都是学习Java、C#和数据库的基础，而我在大学已经有一些编程基础，所以学起来还算比较轻松。而目前我有几个困惑的问题如下：

1、鉴于目前学校安排的课程，C/C++语言这门我自认为很重要的课程不复存在了，我不知道我是否应该课外自学并深入？我看很多文章都说C/C++是一个高级编程人员必须要掌握的语言！

2、学校安排的软件课程包括了Java和.NET两个平台的所有课程，而我们老师说你们想两个平台都精通是不可能的，所以需要选择其一，我不知道该选择哪项？我对编程兴趣浓厚，而不是对某一种语言情有独钟！而且，对于以后的工作发展和薪酬发展我也非常看重，因为我的家庭并不算富裕，粗略计算一下，大学4年外加在这里一年半的学习将会让家庭负担13~14万的费用，也差不多到家庭承受能力的极限了。而我的计划是这些钱能在参加工作之后慢慢还给我的爸爸妈妈，他们辛苦一辈子没怎么享受过，一直都是在为我这个不算孝顺的儿子奉献和操劳。所以请您指导一下，我该如何选择以后精通的语言？还是Java.NET二门都兼顾？

3、现在学校学习的东西都是比较基础的东西，比如Java，学习了数据类型，一些基本语法和循环，何为“类”和“对象”，第一期的Java课程就结束了，然后开始学习C#。而我目前的计划是继续深入学习Java，同时不耽误学校安排的课程，并且还要学习一下算法和数据结构之类的东西。我想请问您，您觉得算法、数据结构和Java继续深入学习我该如何制定学习的计划呢？比如自学的顺序之类的。

我还有一个很大的缺点，就是爱“玩”电脑，不做正事，就是平常看网站，随便的浏览我都可以看到半夜两三点。您是著名的职业顾问，我想请问您，像我这种情况，以后的就业方向该如何，该如何选择自己的岗位呢？

TC

TC，你好！

近两年，我面试过很多专业计算机培训班毕业的学员，同时也有朋友在做

这方面的培训，其实我自己也是 12 年前毕业于此类培训班之后走向社会的。

下面是建议：

### 学什么、向何处去，要基于自身的实际情况

无论是 C 还是 Java、C#，要选一种你感兴趣并擅长的语言学习。这样更有可能成功，兴趣是最好的老师。看完这封邮件之后，请先分析一下自己。

### 培训不能弥补开发经验的不足

无论你定义自己是学 Java 还是 .NET，请记住，培训不能也不会弥补你现实开发经验的不足，它仍然只是一种基础培训（非常高兴你已意识到这一点）。

不要指望此类培训能弥补你开发经验的不足，更多的知识和经验要在实际工作中不断积累，确定自己有兴趣的方向后，永远不要停下学习的脚步。

### 培训不能给你带来工作

上周看了个广告说某培训机构让 3 千万人进入 IT 行业，看得我浑身发凉啊！这所谓的天文数字里有多少水分，只有这个培训机构自己知道；其中，又有多少人最后能坚持在 IT 行业并有个美好未来，怕是连这个培训机构自己都不清楚。就业机会、发展可能，还是靠候选人自己争取的，培训机构最多只负责推荐就业，成不成还要看双方意愿。

此类培训班的学员走上社会找工作时，我经常听到下面的话：“在大学里学的东西离实际开发太远，所以我花了 1 万多元参加这个培训。培训之后我有了相关的实际开发经验。”了解了候选人的实际水平之后，他们中的大部分会被淘汰。和我一起面试的研发经理 Andy 开始还抱有同情（毕竟大学刚毕业就又花了家里 1 万多元），让我通知相关候选人来面试；由于来参加面试、且有真正实力的人不多，两个月后 Andy 崩溃了，请我不要再给某些培训班的学员面试，以节省双方的时间（很悲哀，有些公司就是想招收一些确实有开发经验而且做得好的应聘者）。

### 培训不能给你带来高薪

在你信中我还看到一个普遍存在的问题，很多同学在参加过培训班之后，感觉自己有投入，应该回本，所以抬高了自己对薪水的期望，比如没参加培训时考虑到自己没经验，要 1500 元/月，培训之后感觉自己经验丰富了，要 4000 元/月（可实际水平又达不到相关专业水平）。所以培训不但没有促进他们的就业，反而成了求职的累赘。



IT 培训恐怕也不能为你带来高薪。公司不会因为我们花了很多钱去学习相关知识，而付给我们高薪，他们只会因为我们的能力而付薪水的。能拿多少，还是要看我们能干多少!!!

### 成功的关键在于自我定位

目前，我做求职培训而且对个人还是免费的，所以，没打算对收费的 IT 培训唱赞歌。但此类培训确实起到了部分促进就业的作用。培训也有培训的用处，培训让我们进一步加强了基础知识，无论是 Java 还是 .NET；培训还给了我们接触项目的机会，无论是图书馆的进销存系统、还是超市的购物车。至于候选人能否在培训后找到适合自己的工作机会，然后走向职业的成功，则完全要看候选人对自己的认识和定位。

确定自己的努力方向后，正确评估自己的水平（参考一下周围同学的水平），不要让培训成为自己求职路上的负担，会更早真正进入你喜欢的 IT 行业。

祝你早日找到心仪的工作！

Leo

## 到底有没有救世主

以下是读者来信选登。

Leo，您好！

我是在校的一名大专生，现在大二，马上面临找工作。现在有一家××培训机构来我们学校做宣传，由于现在社会压力比较大，很多同学都想去参加这个培训，但高额的培训费用又让我们望而却步。而我也在艰难的选择当中。

首先，这是不是一个好的机会？之前我认为所谓培训机构都是夸大了他们的作用。而现在突然之间有一个这样的机会摆在我面前我却犹豫了，也许是对自己的未来不太自信吧。然后是我参加了这个培训能否找到一个稳定的工作？

这个我已经问过××培训机构了，但他们的回答多少让人不能全相信。如果不参加类似的培训，我又该怎样规划未来的几年？

其实培训机构最吸引我的还是能有机会到大公司去面试。而如果去人才市场找工作是很难有这样的机会的，毕竟学历和经验是我最薄弱的地方。所以我现在最想得到您的帮助是：您是否对××培训机构有所了解，能不能把您了解



的告诉我，您对参加这个培训有什么建议，以及我应该怎样规划未来的几年。还有一点是我们家不是很宽裕，如果我说要参加这个培训，家里可能会答应，但我自己不忍心让父母的血汗钱白流……

迫切需要您的帮助，期待您的答复！非常感谢！

Windo

Windo，你好！

根本不用花上万元，你认为自己确实具备相当开发水平，给我寄 200 元人民币，我就能帮你安排“去大公司面试的机会”，公司保证足够大。但是那又有什么用呢？如果技能与公司需求不匹配，仍然进不了公司。

我想说一件事“在职场之上，在我们身边，根本没有救世主！”

很显然，你已经把这个××机构的培训当成了你进入社会的快车道（虽然不是必须的），也有可能是高薪的保证。能抵御这种诱惑的主要原因有两个，一是××培训机构也不能 100%保证你的未来，他们只能在培训之后提供些面试机会；二是你家里不宽裕。写这儿突然想起国际歌，歌里唱到“从来就没有什么救世主，也不靠神仙皇帝！要创造人类的幸福，全靠我们自己！”请不要把自己的命运寄托在别人身上、放到别人手里，无论是××培训机构、××老师或者××老板。谁都不能主宰我们的命运!!!

我对你的建议是：

**从来没有救世主，如果有，那一定是你自己。**

每个人都有迟疑、彷徨的时候，到了这种时候很多人都希望能借助外力帮自己渡过难关，希望能真有救世主、希望能有救命稻草，就像你现在想参加××培训机构的培训，其实可能因为害怕毕业后就业难一样。但是，培训机构的培训并不能改变就业难的现状，就像你自己说的，这种培训机构至多能帮你安排几个面试机会。至于最后能不能进入你所谓的大公司，我相信还是要看你自己的开发水平。这样看来只有自己水平提高后，也有可能有很好的收入、好的就业机会。我们自己才是自己真正的救世主，要把命运牢牢掌握在自己手中。

**踏实地寻找一切机会，努力学习。**

对于培训机构的培训质量和是否能帮你找到一份心仪的工作，我不方便也

没有资格评价（我曾经也考虑过做包就业的 IT 培训，要是做的话肯定也会以非一流本科、专科市场为主的，这是生意，无可厚非）。只有一点我十分肯定，如果自己不努力，无论参加什么培训，到最后还是什么都得不到。很快把学的都还给了学校和老师。胜人者力，自胜者强。只有自己有对知识、技能正确的认识和态度，才有可能在提高自己之后，找到一份适合自己的工作。

祝你早日顺利进入社会！

Leo



## 求职中的心理健康问题

### 「大专生求职受歧视

我认识一个朋友叫 Danny，计算机专科生，因为喜欢本专业，在学校期间就做了很多项目，客观地说他软件开发能力很强，因为解决过不少被同学们认为“不可能完成的程序难题”而被公认为本校的大牛。他本人则是标准的 90 年代出生的年轻人的性格，自我、独立、个性张扬。跟人沟通向来采用平视态度，可以明显感觉到，Danny 与人对话时表面的平和之下有一颗天不怕地不怕的心。他的基本观点是：不会的技术可以学，我肯学，没什么问题能难倒我。

临近毕业了，一天 Danny 在 QQ 上对我说：“大哥，有个问题，我是专科学历，如何在简历中用委婉的方式避开，不写又不行，好像欺骗一样，写了吧，人家可能连电话都不会给打，该怎么办？”

Leo：“这话像是一个自卑的大专生说的，根本不像我平时认识的 Danny。委婉什么呢？写啊！有本事还怕学历低？？”

Danny：“不怕学历低，只是他们根本就不会给我机会展示自己，比如，根本就不给我打电话。”

Leo：“你还考虑这种公司干吗？如果他们介意学历，那始终会介意，再怎么样也没用，你又不能改变现在是大专生的事实。你应该找那种不看学历看能力的公司。拿出点你平时自信的劲头儿来！又不是没能力。”

Danny：“这么看来专科倒是帮我 pass 掉很多不好的公司，哈哈！”

此次沟通之后，Danny 很快找到了工作——某家只重视能力、愿意给专科生机会的互联网公司。

我本人也是专科生起家，专科生在求职时、工作中遇到的歧视我样样经历过。面试时有 HR 对我说，很遗憾我们录取了另一个本科生，你们其他都差不多，学历他比你高；工作中，公司的总经理对我说：“虽然 Hock 各方面都平平，可能还不如你。但是他是正规大学本科毕业，所以他薪水比你高！”（Hock 是我以前做销售时的同事）

当时我的感觉是气愤还是别的什么已经不记得了，唯一记得的是我对自己说：“既然能把工作做好，为什么不能把学上好呢？我会继续学，提高自己理论知识的同时，也提高自己的学历，告诉世界我并不比别人差。”

回到主题，说说专科生（有时是更低学历）求职的问题。

首先，不要说除了张文凭我什么都不比别人差，学历高也未必比我能力强。如同英语不好的人说英语没用，学历不高的人常以此为借口安慰自己，寻求心灵的平静。我想问的是：你能力强为什么学历还比别人差呢？学历高可能未必能力强，但能力强的人大多学历高。如果你自视能力强，为什么不找个自己喜欢的专业来读，然后得个高学历呢？不要告诉大家，中国没有你感觉不错的硕士、博士专业。有能力，就要先把学上好。工作之后继续学还有个好处，我们能自主选择自己的学习和研究方向。

其次，不要在简历中、面试时回避学历低的问题，面试官问了我们就要如实回答。公司如果只以学历为筛选人才的标准，那只能说明这家公司不适合我们，再去找一家更看重真实能力的公司应聘。专科生求职不去只看学历的公司就如同爱情中错过了不爱我们的人，正是我们人生当中的幸运。与其在“大”公司受学历歧视心中不爽，还不如找一家大家互相都比较欣赏的公司去工作。

**不要在求职时，主动寻找歧视！**

## 「这世界并不亏欠我们什么」

2009 年经济形势不好，找工作难度加大。

我收到一封邮件，没有题目、没有落款，信里只有一句话。“我要找工作，你有没有合适的推荐？”垃圾邮件我每天收很多，开始以为是无聊的开玩笑也没在意。过了一周后还是这个人又发了一封一样的邮件给我。我按邮件地址查询，发现居然是我读 MBA 时的同学 JJ。她之前自己说在一家运营公司工作，

是 Java 程序员。上学时，我和 JJ 就是点头之交。班里的同学都知道我做过猎头。出于礼貌，我给她回了邮件。

JJ，您好！

来信收到。请问你对哪方面的职位有兴趣，如果有空，请发一份简历给我，谢谢！

Warm Regard

Leo

2 天之后我收到没有抬头、没有姓名的 JJ 的回信：

我用 Java 开发程序的外企，要 500 强的。

因为仍然没有名称和其他需要有的东西，我还是没法提供帮助。这位平时与我接触不多的同学，从邮件上看，此人缺乏对人起码的尊重。好歹她也是我的同学，再次出于礼貌，我又回了邮件给 JJ。

JJ，您好！

很遗憾，我没有适合的相关职位。

Warm Regard

Leo

JJ 再次回信，内容是：

那你是做什么的？我不知道!!!

之后再没 JJ 的消息……

我认为 JJ 的想法是：希望别人帮忙，但又不想让别人感觉自己是在求人，低三下四的，所以要拿出傲慢的表象。其实，每个人都有困难的事情，也都需要别人提供帮助的时候，此时应该拥有开放的心态，同时体现出自己对别人的价值。否则，最后给世人留下的顶多是个自大狂式的笑柄。我经常收到读者来信，诸如邮件里只有一句没头没尾的话：“Leo 我大学毕业了，下一步应该怎么办啊？”之类的求助邮件，让人根本无法回复。

我也面试过自以为很了不起的候选人，他们都感觉世界对自己有所亏欠。候选人 Daisy 被面试时自始至终给人一种感觉，就是“我这么优秀的人才都来了，你们这个小公司还不赶快让我入职，给个高薪，啊!!!”问到名校毕业的 Daisy 想应聘什么职位时，我得到的回答是：“至少是项目经理吧！再小没法干了！”Daisy 随即失去了复试的机会。再优秀的候选人都不能以“爷”的姿态进

入公司工作，这年头儿哪个公司也不缺“爷”啊。

错误估计我们自身能给别人产生的价值，错误估计我们与别人之间的人际距离，是人生失败的重要原因。专业知识与良好的态度相结合，是职业成功的充分和必要条件。平和的心态，某种程度上决定了我们能走多远。

我们应该多考虑能为别人、能为这个世界做些什么，而不应该像这个世界亏欠我们似的一味索取，这世界并不亏欠我们什么。

### 求职中的正确态度

当下国内的教育都是必胜教育。父母希望自己的孩子考第一，之后有了越来越多的未成年人得了心理疾病；中学老师希望自己的学生能有一流的大学上，之后有了作弊；大学生希望自己能找到份好工作，之后有了各种面试技巧。

以上整套逻辑忽略了一个很重的事实——最终的成功者只有寥寥数人。每个年级只能有一个第一，父母永远不能保证自己的孩子能世界第一，哪怕是一次；上重点大学的机会也不是对每个学生都公平的，地区的差异、教育水平的差异导致了不同的结果；同一职位会有上百人投递简历，几十人前去面试，最后被录取的只有一个人。面试是一场赢家能吃、第二名以下没有任何奖励的角逐。

求职不是人人都能成功的，那求职中正确的态度我想应该是：

**胜亦欣然、败亦喜。**

如果能成功入职，那祝贺一下自己，完美展示自己的才华之后，公司接受了我们，我们也选择了公司，社会之门从此向我们打开，前方无论是荆棘丛生还是一路平坦，每个人都要鼓起勇气不断前进，实现自己的价值；如果求职失败了，那也没什么，不过是人生的一次经历。看看从这次失败的经历中我们收获了哪些经验、得到了哪些增长，把它们运用于下次的求职之后，我们的成功率会大大提高。摔倒的时候不要急于爬起来，至少顺便抓把土吧，不要让自己两手空空。

试想过了十几年之后，我们回想今天的求职过程，它都将是人生中的一笔财富。无论当初求职有多少挫折、遇到多少失败，每个人最终都会找到适合自己的工作。

## 面试前充分准备

### 专注于真正的机会

这世界上并不是所有的“机会”都值得我们付出努力去争取的，很多陷阱是披着机会外衣的。现在就有骗子利用大家找工作的迫切心情，设置圈套进行诈骗。所以，求职者要尽早擦亮眼睛，防止上当受骗。什么样的机会不应该考虑是我们首先要明确的问题，下面分享几点经验，有如下特征的公司建议求职者谨慎考虑。

#### 1. 没上班就要交费的

什么服务费、培训费、上岗费、身体检查费，如果没上班公司就让你交钱给公司，多半是骗子。之前就有很多刚毕业的大学生向所谓房地产公司交了培训费拿到上岗证之后去“打扫楼道”，很快又因业绩不合格而被开除的。招聘方不但赚到了培训费，还不需要承担任何违约责任。在这种情况下，“求职者”等于是“受害者”。

在正规的公司里，作为员工进入公司所需的技能培训，以及公司提供给员工的福利都是由公司免费提供的。如果其中真的涉及费用问题，需要个人负担的那部分费用也都是从员工的工资中扣除、而不是让求职者在上岗之前先交给公司的。

#### 2. 先从业务一线开始做的

储备经理、业务经理、资深编辑、高级记者……，不管是什么头衔往应聘者头上一按，然后告诉我们：“您是公司的重点培养对象，但公司要先对您的能力进行系统的考查，所以要从业务一线开始做，就是先做销售或者去拉广告。希望你能经得起考验。”

很遗憾，绝大多数人是经不起考验的。这与努力与否关系不大，因为公司设定了一个我们永远也完不成的任务，同时这种公司也很少提供资源给我们，全看我们自己有什么。等把我们自己的资源都用尽时，也就是我们离开之时。这种缺乏诚信的公司，还是不要考虑的好。

这样的公司多以拉广告为核心，办公地点也多在一些偏僻地域的居民楼里，领导则多半是一个看上去很有文化，总是号称自己认识很多名人的人。这

样的工作，如果你当做体验生活，做做也无妨，但千万不能当做真正的工作机会。

### 3. 入职的第一步是消费本公司的产品

“我们是××公司，为了能让您真正理解公司的产品，进公司的第一件事就是给自己买一套。如果能让你的亲戚朋友也来买公司的产品，你还可以从中得到高比例的提成。”

这基本上是传销公司和传销业务的第一步。当然，很多传销公司其实已经演变得面目全非了，而且绝对没有人会自称是“传销公司”。但是，上班的第一步是先购买公司的一套产品进行体验，是这些公司统一的标志。

遇到这种情况，我们不禁要问：“您这是卖东西啊！传销啊！还是招聘啊！”

说俗点，我们是来打工赚钱的不是给您送钱的。

总之，只要遵守一个原则就可以大大降低我们在求职中被骗的几率，即“还未开始工作就以各种形式让我们先出钱的工作，是不值得考虑的工作。”

在此，分享一个识别此类骗子公司的方法，在搜索引擎里键入“此公司名称 骗子”之后，会发现很多之前受骗应聘者发出的提醒。

## 五个步骤查实公司信息

查实公司信息的五个步骤如下。

(1) 通过在招聘网站上查找公司信息，对公司进行初步了解，包括：公司名称、具体地址、网站、你所在应聘的职位。把相关信息放入一个以该公司名称或者缩写命名的文件夹中以便查找；

(2) 上该公司网站，具体了解公司成立日期、专攻方向、资源优势，把详细信息进行摘录；

(3) 用百度或者 Google 对该公司进行搜索，有些情况网上的信息比本公司网站的要新要全；

(4) 关键词查找：公司名称+总经理、公司名称+所应聘部门领导职位（比如：销售总监、市场经理）

(5) 把所有相关信息整理后形成一个文件，认真学习、理解，以加深对公司的印象，同时提炼出想进一步明确的地方，在面试时提出来。这样既显示出你对公司确实很关注，又表现出你有一定的思考能力，何乐而不为呢？



还请牢记，面试前一定要做好准备，确保了解工作要求。没有准备就意味着没有工作。逐字逐句地阅读招聘广告和工作说明、职位描述，最大限度地掌握要点。主动将你的优势和经验与岗位要求匹配。否则，就等于把主动权完全交给了面试官。

## 筛选重点应聘目标

很多求职者只凭外部信息就确定是否值得向这个公司递份简历，而不管这个公司是干什么的，他的发展前景如何，好像这些对于应聘者都不重要。

撒网捕鱼式地投简历，只会浪费别人和我们的时间与精力，做到更精准地投放简历是成功的第一步。那么，如何在未投简历之前或在被约面试之前，更准确评判什么样公司的“职”值得我们“求”呢？做到以下三点应该可以对我们有所帮助。

### 一查：查询招聘信息

（1）在国内三大招聘网上登出的招聘公司广告里，提供更多、更准确有关职位和公司介绍的招聘广告，值得我们更多考虑。

（2）职位描述格式统一（统一文字模版，可以在很大程度上反映公司对招聘的重视程度）

（3）职位描述分为职位要求和工作职责两部分（对候选人提出要求的同时，告知相对明确的工作内容的方式，在充分尊重我们的同时，也给我们提供了判断的依据）

（4）公司介绍是否全面清楚，包括×公司性质、规模、方向、所取得荣誉等。有些公司小到连公司办公地点都不写，主要是担心应聘者从工作地点看出公司规模很小，从而不来应聘。还有一些公司主营方向写得不清晰，缺少信息让我们无从判断。这样的公司，还是要慎重去应聘为好。

### 二看：浏览公司网站、看办公地点

#### （1）公司网站

招聘公司的网站是直观反映问题的门面。有些公司在招聘广告上提供网站链接，有些公司的网站则需要我们查询。公司网站做得是否层次分明，介绍公司业务的同时也介绍了其他必要信息，比如：公司新闻更新的速度。如果最近的新闻还是N年前××参观公司，这种公司要慎重考虑。N年了，公司都没什

么新的进步，我们去了之后上升空间应该也不会太大。

### （2）办公地点

可以根据写字楼的水平给机会排个序。5A 写字楼建议放在投简历的第一序列。

## 三感受：办公环境、前台水平、面试官

如果简历投放得法（见本书第2章），我们很容易获得面试机会。面试是平等沟通的双选过程，公司选我们的同时，我们也要考虑一下这个公司的职位是否值得一做。可以基于以下三点进行初步判断。

（1）办公环境：杂乱无章还是井井有条，办公环境很大程度上反映了一个公司的精神面貌。

（2）前台水平：是否职业、礼貌，还是从态度、动作上表现出对求职者的轻视。前台的态度间接反映了公司对人才的重视程度。是本着赏口饭吃给求职者的态度呢？还是希望我们这样的人才加盟共同发展？

（3）面试官：此人的水平从某个方面直接反映了公司的水平。迟到、面试有小动作、面试时精神不集中都反映了对人才的不尊重。

因为我们手中的机会也会很多，不妨在面试过每一家公司之后，从以上几个方面给公司打个分，从而排定公司在我们心里的座次，哪家是最希望去的，哪家是肯定不考虑的。

## 了解职位信息有的放矢

建议把我们从希望从事的职业（比如：销售）在招聘网站上用职位关键字检索法搜索。网站上会罗列出在我们选定的时间里（比如：近一个月），所有相关的职位招聘信息。我们把所有的信息逐一进行分析，更有针对性地投递简历和求职信。

招聘广告里的职位描述一般包括两部分：

（1）任职资格：要求求职者应具备哪些资格和能力、具备哪种资格和能力会被公司优先考虑；

（2）职责描述：求职者进入公司后所做的具体工作介绍。

为了我们投出的简历和求职信更有针对性，在此分享一个求职小工具：

## 任职资格对照表

### 职责描述对照表：

首先，在一张表格的左半栏中，逐一列出职责描述（招聘广告上登出的职责描述），之后在表格的右半栏结合自己的实习、工作经历逐一列出自己如何适合此职位的原因。

### 示例：

#### Ann 应聘某销售助理职位

### 任职资格对照表：

#### 任职资格（本人资格）

- (a) 市场营销或相关专业大专以上学历（市场营销本科）
- (b) 受过市场营销、财务知识、合同管理等方面的培训。（学校开设过相关课程）一年以上相关工作经验（一年半实习经验）
- (c) 对市场营销工作有较深刻了解（通过工作中的经历，总结出一些自己的认识）
- (d) 熟练操作办公软件和办公自动化设备（高中就开始用 PC 写日记，对文字处理软件很熟悉）
- (e) 坦诚、自信，高度的工作热情（符合要求）
- (f) 有良好的团队合作精神，有敬业精神（班干部、组织过大型活动）
- (g) 较强的观察力和应变能力，良好的判断力和沟通能力（参加过学校组织的辩论赛）

任职资格对照表里总结的信息可以帮我们形成一份针对此职位的求职信。

### 职责描述对照表：

职责描述对照表里总结的信息可以成为我们面试时表示自己优势的基础谈资。

## 明确职业和发展方向

如何找出我们的职业和兴趣方向呢？下面提供一些工具和方法：

### 1. 我们想做什么？兴趣

列出至少5个自己有兴趣、有热情从事的职业领域，比如：销售、编辑、研发、人力资源、行政，等等。同时列出自己目前适合的相关职位和最终会到达的职位，以及自己估计达到相应职位所需要的时间、原因。

### 2. 我们能做什么？

在搞清楚自己想做什么之后，我们就要看看自己能做什么。主要从以下几个点出发进行分析。

(a) 专业：我们所学专业，专科学的是？本科学的是？研究生学的是？

(b) 培训班里学到的：我们之前参加过哪些培训班？绘画、音乐、英语？

(c) 实习和工作经历：大学时假期兼职打工、毕业实习、走入社会的种种工作经验都一一罗列，无论与专业是否相关。

(d) 日常生活中我们。例如：摄影、集邮。

通过两张表，我把自己“想做的”和“能做的”进行了罗列，找出两表之中重合度高的部分，即我们想做又能做的事情。在这方面我们既有兴趣又具备做好工作的能力。以 Ann 为例，目前从其所学专业和兴趣、特长上看，初级销售、初级编辑比较适合她。只要她能把自己的特点充分、全面地体现在简历里，为自己争取几个销售或者编辑的面试机会应该不是难事。

## 简历及求职信

你英姿焕发、踌躇满志，对未来的生活充满着无限的期待和热望。当你兴高采烈地跨出学校的大门，热情如火地准备投入到工作的滚滚红尘中的时候，只是一张薄薄的纸——你的简历不够好，让你的期待跌到了谷底。其实，到了谷底不可怕，可怕的是不知道为什么而跌落谷底，同样可怕的是手边没有扶梯。

事实就是这样残酷——我们必须要用一纸简历换一纸契约。如果说应聘是职位生涯中的百米短跑，那因为简历和求职信被淘汰的人就可以被称为——倒在起跑线上的人。还没开始“跑”就输了。

希望我们本部分的故事可以成为你登高的一把扶梯。

简历是什么？简历是把自己变成一张纸或者一封电子邮件，用来说服看信的人提供自己一个求职机会的工具。发简历的最终目标是进入公司，初级目标是面试。用人的公司之前对我们没有什么样了解，所以才要把简历写得清楚些。

简历具体包括哪几部分呢？对照一下 Checklist 检查一下我们自己的简历吧。简历从求职者角度和从公司 HR 角度的关注点有所不同，每次求职准备投简历之前用 Checklist 检查自己的简历，就像上战场之前先把枪擦亮一样重要。

本节提供了从 HR 角度看简历的 Checklist，下面提供从候选人本身看简历的 Checklist 以供参考。

- (1) 基本信息（性别、年龄、住址、联系方式）
- (2) 自我评价（自己的优点）
- (3) 求职意向（想应聘的职位、薪水）
- (4) 教育经历（学校、专业、主要课程、实习场地、获得的学历及证书）
- (5) 工作经历（曾任职或者实习公司的名称、职务、工作成绩及奖励）

## 工作经历要这样写

很多 HR 看一份简历只用十几秒钟，这并不等于简历写的越简单越好。相反，这种情况下更加需要我们在简历里体现专业性和要点，以便能在这极短的时间内（通常是几秒钟）吸引 HR 的眼球，让你的简历被他们从众多简历里挑出来。

(1) 倒序——从最近的一份经历开始写；（符合阅读习惯。如果我们换过几次工作，招聘方还是希望看到我们在目前的公司或者最近一家公司的工作内容）

(2) 详略——写明曾经就职的公司、公司业务的简单介绍、职务、时间段。与应聘职位相关的工作经历尽量详细写，相关性不大的略写；（招聘方更关心与将要从事工作有关的工作经验，把简历写得高大全只会埋没我们自己适合这个工作的优秀部分）

(3) 工作内容——做了什么、怎么做的、你改进了哪些流程使效率更高、工作为你带来了哪些提高；（很多时候简历里只提二三个让我们足以骄傲的成绩，以引起招聘方的注意。）

(4) 真实——一份工作没有做过、做过几个月和做过几年，是很容易在面试中体现出来的。尽量不要夸大工作范围、职责，要如实反映工作内容，更不要说谎。(适当夸大有时可以被容忍，但说谎一定会让自己失去机会。)

### 求职信模版及样例

求职信是什么？求职信就是为争得一次面试机会在简历前面放的几个短句，是我们在产品说明书（简历）之外给自己写的商品广告。好的求职信会吸引看简历人的眼球，让他有兴趣继续读下去，进而提供我们需要的面试。不要在简历正文开始之前，加上大段的个人描述或个人苦难史、决心一类的内容，这样做会使对方感到你很幼稚。工作能否获得，靠的是能力、人品，不是博得别人的同情心，再说 HR 一天收到那么多简历，根本没时间去看无关的内容。

历史上在这方面比较成功的例子是东方朔，公元前 140 年他以区区百言的求职信，为自己争得了国家机关供职的机会，史书上说“武帝即位，征四方士人，东方朔上书自荐，诏拜为郎。”他是这么写的：“臣朔少失父母，长养兄嫂。年十三学书，三冬文史足用。十五学击剑。十六学《诗》、《书》，诵二十二万言。十九学孙、吴兵法，战阵之具，钲鼓之教，亦诵二十二万言。凡臣朔固已诵四十四万言。又常服子路之言。臣朔年二十二，长九尺三寸，目若悬珠，齿若编贝，勇若孟贲，捷若庆忌，廉若鲍叔，信若尾生。若此，可以为天子大臣矣。臣朔昧死再拜以闻。”

在这短短一百多字的求职书信中，东方朔讲了自己的身世、年龄、外貌，讲了自己的学识和能力、学术成果，又讲了求职的目标。有理有据、言简意赅，没有废话。希望大家能从中得到些启发。

一个框架性的求职信模板如下。

××公司负责人，您好：

我是×××，毕业于××。据我所了解，贵公司是一家专业的××公司（后面加上一句从公司介绍中 COPY 下来的话）。我 XX 的经验，为我在贵公司供职提供极大的便利，这会大大提高我在贵公司××工作的效率和成功率。

本人自信能担任贵公司×××一职，原因如下：

1、

2、

真心希望加盟贵公司，希望近期能有面试机会。

以下是我的简历请查收。

投之前用五分钟看一下你要应聘的职位名称、公司背景是什么。清楚要应聘的职位和公司后，利用上面的模板，花一分钟写求职信提高你被约见面试的可能。

首先把该公司名称写在“××公司负责人，您好”！的“××”部分。写明自己的姓名、毕业学校。把从公司简介中粘出来的一句你认为最能概括他们公司的话粘贴在<贵公司是一家专业的××公司>的位置上。

再次，把自己应聘的职位，粘在<本人自信能担任贵公司×××一职>的×××里。仔细考虑之后至少写上两个自己适合这个公司的理由。

在求职信下面粘上简历，发给公司。

下面是一个样例

**邮件题目：应聘客户经理**

新潮公司负责人：您好！

我叫赵刚，今年毕业于天津大学。据我所了解，贵公司专注于OA专业信息系统集成、软件开发、智能网络应用，在国内很多领域都有成功案例。

本人自信能担任贵公司客户经理一职，理由如下：

- 1、有项目及方案的销售实习经验；
- 2、对咨询项目和方案的销售有自己的独到见解。

真心希望加盟贵公司，希望近期能有面试机会，以下是我的简历，请查收。

顺祝商祺！

赵刚

有个朋友在网上问我，求职信是否要绝对的理性？一些感性的文字可否被加入？

答：看简历时候选人被高度物化了，试想如果你一天看200份内容相同的邮件会逐渐麻木的，效率和信息的准确是第一位的。如果你能保证自己写的东西能在4至5秒钟内抓住读邮件的人的眼球，可以试一试。但如果你没有绝对把握，我个人建议还是用模板，这节省了双方的时间。另外，你从个人意愿上一定要进这家公司，可以花时间思考如何提高准确率和增加信息量。**Business is business.**



## 面试前的 Checklist

下面分享一项面试前的常用工作，正式面试之前用它检查一下自己。在了解自己准备情况的同时也会增加几分自信。

### 1. 关于自己

(a) 复习一遍简历，准备两个版本。短版本：5 分钟。概括所有要点，用来应对给我们时间不多的面试或者面试官缺乏耐心的情况。；长版本：15 分钟。用于正常面试，把要点适当发挥，全面、深刻地表现自己。

(b) 回忆一下为什么选这家公司（千万别告诉自己是这家公司在招人。）

(c) 投的是什么职位、为什么投（也别笼统地总结成因为我需要一份工作。）

(d) 针对这个职位自己的优势

(e) 再用英语口语述简历，以防万一

### 2. 关于公司

(a) 公司的地理位置（路途成本太高，可以直接回绝这个机会以节约大家的时间。）

(b) 主要产品和服务是什么（面试时间到你们公司是做什么的人，淘汰率是 99%。）

(c) 公司有什么独到之处、公司的任务是什么（据说有些 500 强公司的面试第一个问题就是这个。如果求职者答不上来，那么面试马上结束。）

(d) 你在面试时还想了解些什么（至少说明你对公司有兴趣）

### 3. 关于职位

(a) 再查一下投的是什么职位（说“我来了之后才知道应聘的是什么职位”的人淘汰率是 100%）

(b) 职位名称、工作内容（不知道干什么就冲进公司，很可能被直接淘汰）

(c) 职位可能的 Report Line 是什么（面试就有机会了解自己的领导者是何种性格，以便判断）

(d) 这个职位是如何产生的（如果是前任离职，那原因是什么。如果是新职位，是如何产生的）

## 面试中有进有退

接到面试通知，无论结果如何要先说“祝贺”，因为你已经为自己赢得了一次面试的机会。即使不成功，也为自己增加了面试的经验，为下次成功打下了良好的基础。是不是已经开始窃喜？的确不容易啊！毕竟能从几乎可以被称做“浩如烟海”的简历堆里脱颖而出，已经说明你很优秀的了。但是，这不过是万里长征走完了第一步。呵呵，别紧张。千万别被我制造的紧张气氛左右你的情绪。不过，我想叮嘱你的是——合理的紧张在面试之时如同合体的打扮一样重要。

紧张是为了让你引起足够的重视——这不是一件简单随意的事情。不简单是不像跟面试官“聊聊天”那样轻松；但也不要过分紧张——那样绝对会影响到你的正常发挥。要知道，面试官没那么神秘和深不可测。他们不会故意问你一些刁钻问题进而让你难堪；他们不会故意找到你的弱点攻击你，想想啊，如果觉得你不合适，为什么叫你来面试呢？没有“优先”一说，面试官会尽可能保持公平的。

其实，换个角度来说，面试的主动权其实掌握在你手里，你想要自己表现得多么出色，就多么出色。一起来吧，跨过这个横亘在你的梦想和现实中的一道坎儿！

## 了解人力资源经理的思考角度

面试之前再复习一下，人力资源的思考方式和出发角度对我们赢得胜利将大有帮助。

### 1. 淘汰是招聘的第一任务

这是一个有意思的话题。有人认为招聘部门的存在是为了选拔人才，给有能力的人才提供机会。其实我们仔细想想，在这个世界上什么机会不是我们自己争取到的呢？好的机会是用来淘汰人的!!!从挑选某人的简历、笔试、面试到复试，招聘人员的工作就是把不合适人的“干掉”（淘汰掉），不让他们进入公司，以免给公司带来麻烦。

千万不要认为，你超过公司职位描述的要求就是好事。超过要求与不够要求都可能被淘汰掉的。

## 2. 面试是扣分的过程

如果把面试比喻成一项平日常见的活动，我想会是开车。每个来面试的人都像是刚拿到驾驶证的司机，开始都是满分（12分），在面试（驾驭）过程当中因表现不当而被一次次地扣分，结束后看谁保留的分多谁就胜出。有些人离开面试现场时，是0分，即所有应该表现的点都没有表现到位，所有可能犯的错误也都犯过），另外一些人则离开时比进入面试之前得分还要高（15分），即他们表现出了应该表现的，还避开了面试中的陷阱，同时体现的价值和能力超出面试官的心理预期。

成功面试，首先是一个如何不被扣分的过程（不犯错），然后是一个加分的过程（超常表现），但请记住最重要的还是不被“扣分”。进场时多少分，离开时如果还是多少分，我们就至少淘汰了竞争者中的2/3甚至更多，这大大提高了我们面试的成功率。

## 3. 面试官的“较真儿”

很多朋友和我沟通时都提出过类似的问题：面试官为什么总是很较真儿，从简历到面试中的任何一个小错误都会导致我们失去这个机会，很像个“事儿妈”，喜欢吹毛求疵。原因我相信只有一个，现在求职的人太多，竞争太激烈。

公司里的人力资源部门每天收到的简历少则几百份多则几千份。几十份简历里只会有一位被通知来公司面试，面试之后每个职位最后只有一位候选人入职（面试与入职的比例，至少是3:1）。很多候选人在学历、专业和工作经验上相差不是很多，用正身选择的方法很难得出令人满意的答案，更多的面试官只能用排除法——把不适合的人淘汰掉。而候选人所犯的各种各样的错误就成为被淘汰掉的理由。

# 面试成功四步法

### 第一步 搞清楚是和谁在沟通

面试中，首先了解与你沟通的人。应该在第一时间知道如何称呼他（她）和其职位，这非常重要。如果他没做自我介绍，一定记得问。这样做至少有两个好处：

1、针对HR和业务部门，我们陈述的重点应有所不同。如果我们应聘业务或技术部门，而面试我们的是公司HR，那么，针对这些“非专业”人士，

我们要做到的是“用最浅显易懂的方式，体现自己的专业能力”。

2、面试后，没有得到公司的反馈。我们可以打电话来找面试我们的人了解面试结果。

## 第二步 正确介绍自己

我们心中没有神、没有信仰、没有偶像，只有我们自己。即使是这样，我们真正了解自己对于应聘职位的优势吗？自己的优势真是写在简历上的那几句话吗？虽然在面试时被问到优势，但我相信绝大部分人很难准确地再现简历里给自己写的溢美之词。如面试时被问到自己的劣势和不足时回答道：“工作太认真、做人太正直。”这是在夸自己还是在骂面试官智商低呢？

**有效的自我介绍是面试成功的重要基础。**

### 失败的自我介绍

用一分钟概括一下自己在面试中常被问到的问题，开始问的都是请自我介绍、最后问的通常是请自我总结一下。

问：“请用一分钟介绍一下自己，谢谢！”

A—不到五秒（特点：简单）

“我非常希望加盟贵公司，我感觉自己比较适合。”

B—不到十秒（特点：空泛）

“现在请您总结一下个人特点。”

“我踏实、肯干，工作努力。虽然没什么工作经验，但是很希望有个工作机会来丰富一下自己。完了。”

C—不到35秒（特点：重复）

“现在请您总结一下个人特点。”

“嗯。我叫李明，西南师范大学毕业的，一年工作经验。在河内报社做编辑，负责时政新闻版块。人比较踏实、能力还可以。应聘的是编辑职位，希望有机会加盟贵公司。”李明将之前几分钟面试中自己提到的一些事进行了重复，让面试官看不到应有的新意和提高。

A和B的问题是没内容，C的问题是重复之前说过的话。可以肯定的一点是之前他们没有很好的准备。

还记得上文提到的东方朔的求职信吗？相信你已写出了有自己特色的求

职信。那一分钟的介绍里只需要把这些特色说出来，包括：自己的优劣势、职业目标、求职目的。另外，遵循事实比空话更有力的原则，多说实例。现分享“一分钟自我介绍模板”如下：

我叫××，毕业于××，×年相关工作经验，在××公司（和××公司）从事××工作。（参与过××项目，主要负责××工作，项目的成功，体现了我××的能力和团队合作的精神，从中我也长进了很多，比如××。针对贵公司的职位，我的优势在于××，不足在于××。我相信以之前的工作经验和我对这份工作的深刻理解，能把工作做好。希望有机会加入贵公司，在自己合适的岗位上作出自己的贡献。

### 第三步 正确应对问题

#### 您有什么缺点和不足？

面试时在问过优点之后，大都会被问及自己的劣势或者缺点。

毕业一年，高方玄的回答是：“除了工作经验不足，感觉自己没什么缺点。同时，作为刚进入社会的大学生，我的可塑性很强。”（工作经验都是在工作中积累和总结的，谁没年轻过呢？）

毕业三年，高方玄的回答是：“工作有点马虎，与人沟通的水平有待提高，我的解决方法是，用记事本管理和提醒自己的工作，在工作时合理地容忍别人的错误和能力缺陷”（不能和智商太低的人共事，是高方玄当时的口头禅，后来仔细想想能力一般也不能成为被“消灭”的原因啊！谁没有经历过从不熟悉开始，反复练习之后到达在工作中进退自如的过程呢。）

毕业八年，高方玄的回答是：“做事有点认死理儿，如果是向正确的方向努力那必然是第一个到达，但一旦方向不正确，后果则不堪设想。但这么久的工作实践让我具备了良好的判断能力，不会再选错方向了。”

被问及这个问题，是公司想了解一下候选人对自己的不足是否能够认识到。下面分享一些回答此类问题的原则。

（1）笼统地介绍自己的缺点或者失败，缺乏实证。比如：我缺点确实很多、总的来说的我职业生涯很失败。你自我感觉这么差，哪个公司有勇气请你加盟呢？

（2）只谈问题，不谈或者缺乏解决方法。比如：我这人就是性子比较急，然后就没了下文了。这方面一个比较好的回答是：性格相对急躁，但最近在×××，正逐步克服这个问题；

(3) 无法从缺点这个问题的回答中引出例子，说明已采取措施进行改进。比如：我这人比较喜欢睡觉，展示出自己的弱项恰是将从事工作中必备的能力之一。

### 为什么离开上一家公司？

换工作的目的，就是为了让自己的工作得更快乐，更有幸福感。但离职原因却会反映一个人的心态，候选人对之后的公司也很重要。毕竟，新东家早晚有一天也会变成老东家的。离开这里去下一家的时候，你又是如何评价我们的公司呢？公司问这个问题都是本着如此心态的。

只要把握好几个原则就不会在这个问题上马失前蹄。

(1) 说实话。先肯定我们之前服务的公司给我们带来的成长和收获，然后对之前的工作实话实说。现在有点规模的公司都会作背景调查。一旦发现候选人在关键问题上说谎，那这个候选人会马上被淘汰掉；

(2) 你的离职原因不会对之后从事的工作造成影响。比如会计做错了账，销售吃了公司的回扣；

(3) 每个公司都会有不足，就像我们每个人一样。如果真是因为之前公司的原因离开，那么请只说事实而不要报怨。

说一个大家都能接受的理由吧。比如：公司搬家☺。当然，也希望这是真的。

下面列举典型的失败回答：

问：“您为什么从上一家公司离职呢？”

#### A ——家里有事

求职者：“老家有些事情需要我处理，公司又不让请这么长时间的假。所以我就辞职了，等回来再找工作。”

用人单位：“现在您已经人在北京了，而且据您所说之前的公司对您很不错。为什么不考虑回去呢？”

求职者：“既然出来了么，就不想回去了。好马不吃回头草啊！”

???

#### 原因 A 点评：

“家里有事公司不让请长假”这个理由不知道是哪本求职的书上教的，最近非常流行。十个来面试的人里至少有一个这么说的。以此为借口的人还经常

大力夸奖之前的公司，等问及为什么家里的事处理完了，没回到原公司时又语焉不详，有的还会暴露出对公司的不满。

**B ——没有发展空间**

求职者：“我感觉没有发展空间了。”

用人单位：“那您有没有尝试过与经理沟通，了解升职的可能性呢？”

求职者：“沟通过，没有了。”

用人单位：“那您如何肯定在我们公司能有比较大的上升空间呢？”

???

**原因 B 点评：**

没有上升空间？这个离职原因有点让人费解。职位上的提升并不一定意味着自己向职业目标更进了一步。只以此作为离开公司的理由难以让人接受。

**C ——薪水太低**

求职者：“之前公司的薪水太低了，这是我离开的原因。”

用人单位：“可离开之前，您还是干了两年。”

求职者：“嗯。因为没有找到合适的机会。”

???

**原因 C 点评：**

人的欲望值都是在升高。如果薪水是你考虑是否离职的唯一因素，那任何公司都很难提供一个你永远满意的薪水。到头来，你还是会一边上着班，一边找薪水更高的机会。公司怎么能指望这种人努力工作呢？

**D—公司内斗**

求职者：“公司一天到晚搞内部斗争，我实在是没有精力应付了。你们这里人事关系是不是也很复杂？”

**原因 D 点评：**

有个故事讲一个年轻人问站在村头的老人，你们这村子里的人怎么样啊！老人反问到，你之前待过的村子里的人都怎么样啊！年轻人叹了一口气，实在是太差劲了，没一个好人。老人说，那这里的人也都一样。

有人的地方可能都会有些事情涉及人事关系。如果真是像上面这位面试者所讲的，公司一天到晚就是内耗，那再大的公司也会很快倒闭的。没有倒闭就



是因为还有些人在做事情，为什么不让自己成为做事情的人呢？

E ——领导无能型

求职者：“我之前的领导很无能，专业就是混饭吃！”

用人单位：“那您思考过为什么他能做到这个位置上呢？”

求职者：“我认为他是老板的亲戚。”

#### 原因 E 点评：

一个人能开公司或者能做你的老板，必然有其其中的道理。请先想清楚其中原因，先看看你的领导有哪些地方比你强，然后完善和提高自己。任人唯亲的不良现象不是不存在，但现在公司讲的是效益和能力，不能为公司创造价值的，即使是老板的亲戚被请到公司来做事情的也很少。

#### 第四步 薪水谈判技巧

薪水是衡量一个人能力的标准之一，也是我们选择新机会的一个很重要标准。但薪水并不是最重要的，考虑一个机会时还需要看公司发展、公司福利制度、自己的职位上升空间等很多因素。很多人在面试的最后一轮往往以低于××不考虑的言辞断绝了自己与一个很好机会的缘分。

在这方面，说一句“我还是希望有机会加盟公司。看公司对这个职位的规定，我们可以再商量。”会为自己赢得更多的机会。

## 候选人提问原则

在面试的过程中，除了用人单位有“主动权”去问应聘者之外。应聘者通常也有机会向用人单位提问。通常，可以提三个问题左右，以防止部分提问者喋喋不休。从提问顺序中相关负责人可以了解候选人看重什么，以便该人进公司之后能给予的正确激励。应聘销售职位，候选人如果第一个问题就问到钱，相信该候选人很容易被薪酬激励。如果问的第一个问题是福利制度，可能候选人更关注这份工作的稳定程度。

请应聘人员提问的目的——一是看来人对工作的哪部分更关心，薪水、福利、保险还是工作内容；二是看来人有没有求知欲，是不是真有兴趣了解这个职位和公司。

别问应该自己解决、答案对自己不会有帮助或者得不到正面的问题。

能当得上“问得好！”三个字的求职者都寥若残星。

下面提一些关于问题的建议。

**问题一：**贵公司今后的发展如何？

可能得到的回答：会很好！非常好！特别好！

改进后：我要在的部门会成长到什么规模？我将有何种成长空间？

**问题二：**能告诉我这个职位的薪水吗？

可能得到的回答：暂时不能回答。

改进后：不问。如果有合适意向，公司会主动向你要了解的。

**问题三：**你们公司有人事斗争吗？人们之间关系复杂吗？

可能得到的回答：没有。不复杂。

改进后：此类问题建议就不必问了。

### 优秀问题

（1）我在这次面试当中，有什么需要提高或者改进的地方？（每次面试都应该让自己有所收获和提高）

（2）公司是如何看待（定位）我要从事的职位的？（抓住机会进一步了解公司对该职位的期望）

（3）如果我有幸通过今天的面试，大概多久可以收到复试的通知？（表明对进入公司的渴望）

（4）最后，再次提醒自己的薪水底线，即“低于多少就不考虑相关工作机会了”。

## 面试的正确应对

大多数情况下，我们不能保证百分百的通过一场面试，可与此同时，我们可以选择态度，去积极地面对拒绝。有人会说，都已经失败了，积极的态度也无济于事。

如果没有一个积极的心态，我们很容易从一个失败走向另一个失败；如果没有积极的心态，我们的职业之路会走得越来越失败。选择积极的态度，不是为了别人，而是为了我们自己能发展得更好、更顺利！

面试可分为以下三种情况：

（1）面试时被直接回绝。对方会说：“您不太适合这个职位，希望以后有

合作机会。”（此情况多出于冷血 HR 之手）；

（2）打个电话或者发个短信礼貌回绝（这种情况多出现于正规公司）；

（3）面试后再没消息，公司再没打电话给我们（这种情况最常发生）。

积极面对可以为我们自己争得更多提高的机会和其他意想不到的收获，比如：问问自己应该有哪些需要提高的部分。即使失败了，也要知道问题出在哪里，以便下次提高和改正让我们应聘成功。

### 面试后被拒绝的三种方式及应对

**直接拒绝**，对方会说：“您不太适合这个职位，希望以后有合作机会。”之类的话。（此情况多出于冷血 HR 之手，为候选人保留一点面子还是很有必要的）

消极态度：起身离开，继续找其他机会。

积极态度：问及自己应该有哪些需要提高的部分。即使失败了，也要知道问题出在哪里，以便下次提高和改正。

**再没消息**，这种情况最常发生。很多时候原因不明。

消极态度：不联系这家公司了，继续找其他机会。

积极态度：联系一下公司最后面试自己的人，了解真正的原因。如果是我们的原因，那下次记得改正和提高。如果是公司的问题，那我们大可不必为失去这个机会而惋惜。

**礼貌回绝**：打个电话或者发个短信礼貌回绝。（这种情况多出现于正规公司）

消极态度：回答多是：“谢谢！没关系。”然后继续找其他机会。

积极态度：同再没消息。

（更详细的信息可参见本书附送光盘中提供的 Leo 的主题讲座——三招两识找到好工作）



# 第3章

## 初入职场第一年

### 万分重视自己的第一份工作

根据某杂志在 2009 年 6 月的统计,54.7%的父母要求孩子读到博士,83.6%要求孩子考试得分在前 15 名。母亲对孩子说得最多的一句话是“好好学习”、其次多的是“功课做了没有”,就足见家长对孩子学习的重视。在这里我想说的是,比学习好更重要的是毕业之后的第一份工作,对此我们应当投入更大的关注。

#### ┌ 从 Leo 的故事讲起

十几年前我刚走出大学校门时,毕业对于我而言第一感觉就是解脱——再也不用考试了、再也不用上课了!好啊!!! (至少当时是这么认为的) 可随之而来的是对未来的一片迷茫。这是因为,我就知道走向社会后应该工作,至于做什么完全没有概念。

当时我用业余时间麦当劳做一份兼职,每月有 300 块左右的收入。大学毕业之后本来有机会成为正式员工,上保险、有公积金和提升机会。有个当年与我同时进入麦当劳的同事,工作到今天已经是麦当芝××店的店长了(晋升过程:员工→员工组长→第二副店长→副店长→店长→督导)。这条路对有些人肯定非常合适,但干一辈子餐饮确实不是我期望的生活。

我想选择新的机会、新的行业(是啥也没想好),当时和老爸一起出入天津的大小人才市场。我大学是学国际贸易的,应聘的公司全都是嫌我没工作经验,不予录取。多次求职的打击让我有点不知所措,最终放弃了所学专业就业。

几个月之后，一个很偶然的机会，我进入中关村打工。当时我爸非常希望我能留在天津，所以吃饭的时候有如下的对话：

**当时北京的条件：**

- 1、300 元/月；
- 2、管住（晚饭 AA 制地吃）；
- 3、每天工作至少 8 小时，周末休一天。

**老爸认为我应该留在天津的理由：**

- 1、麦当劳每月差不多就是 300 块收入；
- 2、家里管住、晚饭也不用出钱；
- 3、每天工作 4 小时左右，每周工作 5 天。

我对老爸说：“谢谢！但我还是想留在中关村发展，这里机会比天津多些。”

写这些的时候，我依然能回忆起老爸当年期盼的眼神，也同样能感受到老爸对我的爱。每个人都有走向完全自立的过程，即使这个过程很痛苦。

站在今天的角度我回首当年，刚进中关村的第一份工作不过就是打杂儿、送货、站柜台、装机器。虽然工作烦琐，但每天都充满快乐和学到新东西的喜悦；虽然工作是重复劳动，但总能感到自己的成长；虽然薪水不多，但我知道自己的前途在这个行业，努力工作得到相应回报的机会总是大些。

更重要的是：我喜欢、也有兴趣从事 IT 产业相关的工作。至今我依然在 IT 行业里，每天兴高采烈地工作和生活。

多年之前，我精彩的职业之路是从中关村起步的。

就像每个人都穿着自己的鞋走路一样，每个人的第一份工作也都各有不同，适合不合适也只有自己知道。

## 研发人员的第一份工作

作为研发人员第一份工作应该满足以下几个条件。

其一是兴趣所在。相信每个人都知道自己兴趣在哪里，研发、测试、系统分析。如果从事的工作就是自己感兴趣的，那将是天下最幸福的事之一。工作中的任何困难和不开心都将被兴趣所产生的力量击倒。兴趣将支持我们走得更high、更远。

其二是热情所在。如果对工作谈不上兴趣或者没那么明确，那么要找相对有热情的工作来做。如果兴趣在大学刚毕业时还不那么明朗，那么请找一份能调动自己热情的工作，即自己感觉会有热情从事的工作。然后，在工作中寻找自己的兴趣并结合兴趣对岗位做适当调整。现实之中，我见过很多计算机专业毕业的同学进入公司先做测试后做开发，或者先做开发后转为测试，甚至有从研发岗位转为销售的例子。即使不知道真正的兴趣在哪里，只有从事工作的热情，努力工作之中，我们会很快了解自己的兴趣点，然后进行调整。

其三是专业所在。如果没有热情则最好能与专业相关。太遗憾了，我们毕业时因这样或者那样的原因，即没找到自己有兴趣的工作，将从事的工作自己也没有热情，那么请务必从事与专业相关的工作。计算机专业的学生请选择与研发相关的工作。因为毕业生有一定的专业知识，是求职中对自己比较有利的条件之一。在软件行业尤其如此，计算机专业的学生应聘开发工程师成功的机会很大，营销相关专业应届毕业生成功应聘开发工程师则是小概率事件。没有任何一个人大学四年是白读的，计算机领域的基础知识足以支持我们走入这个行业。不管如何，到大学毕业我们已经吃了家里 20 多年，走出校园要先养活自己。先糊口，兄弟！

再来回顾一下顺序，先找自己兴趣所在，没兴趣就找份有热情的，热情也没有就找与自己专业相关的。

## 先就业还是先择业

应该先就业还是先择业，即：是先找份工作干着，还是等到找到一份自己喜欢的工作再干呢？这是我经常被问及的几个问题之一。

毕业于某大学通信工程专业的 John，现在上海工作。这家公司是全球最大的笔记本电脑制造商之一（即代工工厂）。John 的工作是负责电脑测试所需要的一系列测试程序的联结和组合，以使它们能覆盖预定的测试范围，并使生产线操作员、电子工程师、维修人员等，能方便有效地使用那些工具来完成对电脑功能和性能的确认。

当下，困惑 John 的问题是要不要离职。目前的工作性质是生产技术支持，要和方方面面的人沟通和协调，并完成好从研发向生产的转化。其具体处理和实施要求是非常琐碎的。工作技术含量不高。这份工作不需要花费太多精力去学习 C/C++ 语言和相关的 IDE 等，只需要懂得 DOS 命令、批处理知识和并不深入的电脑硬件知识，能够读懂英文技术文档甚至都不需要领会，技术门槛很低。John 认为自己的知识和特长得不到最好的发挥。

当前的工作是家里托了关系，找了熟人才为 John “运作”出来的。“这会儿工作多难找啊？你先干着吧。找到好的再换吧！”父母经常这么开导 John。处在当前的工作状态（每周工作 6 天，不能请假），John 投出了简历，也根本没办法去面试。事情进入了死循环，辞职才能开始找新机会，辞职找工作家里又不同意，继续做现在的工作没法找新机会。John 很苦恼……

毕业之后没有多少人愿意做啃老族，大家都希望尽快进入社会，开始自食其力。同时，当今社会大学生就业竞争越来越大，是“先找份工作干着，赚钱养活自己，还是找不到自己满意的工作就先在家待着？”是我经常被问及的几个问题之一。

很多人倾向无论自己是否有兴趣、是否擅长，或者自己是否愿意干，先找到工作再慢慢换工作，通过一次次跳槽最终实现自己的职业目标。与之相对的，有些大学生毕业之后就是要找到认为自己认为非常合适的工作，否则就要在家里待下去。他们面临的更多的是来自社会和长辈的压力，父母觉得他们这么大了不能老是待在家里。很多父母认为孩子去做什么工作都无所谓，只要不坐在家里就可以。他们不知道自己还能够承受多久这样的来自家里和社会的压力。下一步该何去何从？

对于“先就业，先择业？”这个职业生涯最古老的话题之一，我是这么看的：要看自己的经济实力和实际情况。如果生存压力很大，那自然要先就业解决吃饭问题。像很多学生毕业后只能全靠自己，那请先找份工作，养活自己，不能上学啃老，到工作了还啃老。这时候吃饭要紧，无论干得有多不开心；如果有实力，比如：自己有些兼职收入能解决吃饭和住宿的费用，即能坚持到找到一份自己比较满意的工作，那么就先择业再就业。

毕竟走出第一步之后，真的错了想回头是很难的。我有个北航毕业的朋友，家里底子厚，就是要找 500 强的开发职位，用了 6 个月终于如愿以偿，现在工作得很开心，也很稳定，前途无量。

分析自己的承受能力和目标之后，再做选择也不迟。

## 第一份工作的意义和法则

第一份工作是“混口饭吃”的时代永远的过去了，它是踏入社会的第一块敲门砖，通过它学得知识已成为职场新人最看重的点。对于毕业生而言，这更像一个补课的地方，补习我们在学校中缺失的人际关系处理、工作入门、团队协作——为什么总有人说学校和公司之间有断档？无论专业是否匹配，学校



所学与公司所用感觉总是差着一截儿。这是因为学校与公司之间的对接高度有天然落差，要补平落差就要选对第一份工作。

在此，我建议用以下三个“是否”衡量自己对第一份工作的选择。

### 法则一 是否具有良好的企业文化

毕业时，学生就像是白纸，纸上如何写，最终能写下什么，最后是涂鸦之作还是传世精品，在很大程度上是我们走入社会的第一份工作所决定的。如果有很好的功底（公司制度），就可以在白纸上画出美好的蓝图（员工个人成长）。这可能就是为什么某些 500 强公司招聘时只招聘应届生进入公司的原因。

进入社会的第一份工作可以不是大公司、可以不是 500 强，但务必要有良好的企业文化，这对我们尽早养成正确的职业习惯和处事态度是非常有利的。是否真的把“人”放在管理的第一位，是衡量企业文化的基本标准。

差的公司不但没有良好的企业文化，连文化这两个字都无从谈起，最多是写在纸上或者挂在墙上的“老板语录”，空洞而没有实际意义，作用就是昭示老板的绝对权威。如果进入这样的差公司，那后果有时不堪设想。我面试过一名程序员，叫 Mars，开发能力很强，但面试时总流露出想把公司代码卖给竞争对手的理念，为此他没有得到新的工作机会。后来多方打听才知道，他毕业进入的那家公司开发部人人这么干——出卖公司信息以提高自己的身价，这个“坏习惯”让 Mars 在职业道路上举步维艰。

### 法则二 是否能为今后的履历加分

很多人误认为只有第一份工作是在 500 强公司里，自己才会有光明未来。说句实话，500 强机会没那么多，每年也就那么几个。我们可能也没那么优秀、能从几千或者几万人中间脱颖而出成为佼佼者，所以第一份工作是否为 500 强没有那么重要，重要的是这份工作能否为以后的履历加分！

“每天请想一想，我今天所做的工作以后能不能写到简历里，工作中获得的经验、取得的成绩是不是能让我在自己的领域有所提高。如果可以为我们的履历加分，那么就叫这份工作没有白做，我们没有浪费自己的精力和时间。”这是 10 年前我的领导对我说的话，至今我都清楚地记得。

是浑浑噩噩地在工作中消磨自己的生命，还是找份能让自己的能力发光的工作，选择权在我们自己手里。

### 法则三 是否有不同的工作任务

大部分初入职场的人，在面试时都会问到“是否有轮岗机会”或类似的问题，我的回答则多是肯定的“如果有机会，公司一定会安排”。刚步入职场的新人大都有如下的幻觉：如果公司给机会能在公司内部轮岗，就有可能在不同的职位上承担不同的工作任务，从而发现自己的兴趣点。

请原谅，真实的情况远非大家想象。除非公司制度极完善，规模极大，同时有“管理培训生”项目，否则针对应届生，很多公司无法安排在大多数部门的岗位，因为绝大多数公司没有这么多资源（想想在非 500 强公司就业的超过 90% 的应届生吧）；同时，针对有经验的应聘者，转岗基本上是不可能的，聘请您来就是希望运用您以前的经验为公司出力。每个人入职，都是一个萝卜一个坑，很难有职位变化。

作为求职者，我们比较理智的要求应该是询问，有没有在相同纬度上的不同工作任务，比如：开发项目中，新加入的程序员是否有机会尝试从需求分析到代码开发，直至上线测试、集成测试的工作。如果有类似的可能，那这家公司可作为重点考虑。“要求同纬度的不同任务”在实际中既可行，又有利于我们个人日后的成长与发展，是我们应该真正关注的。

## 完成从学习者到社会职业人的转变

大学毕业之后的第一份工作中，我们的首要任务就是完成自己社会角色的转变——由学习者向社会职业人的转变。之前我们从某种程度或全部是由家里养活的，走入社会之后我们开始自力更生，自己养活自己；之前我们是单一任务系统，即好好学习，走入社会之后我们变成了多任务系统，即要面对工作、生活中的各种问题和困惑；之前我们是大学生，在象牙塔里过安稳的日子，走入社会之后我们是职业人，要应对比学校环境复杂得多的社会人文环境。我们真的准备好了吗？

### ┌ 开放的态度迎接现实

Tom 进入公司已经 2 个月了，在项目组里开发代码不遗余力，得到了大家的好评。这时公司接到了互联网开发项目，按客户要求采用了 PHP 和 Java 两种方案，即两个开发组同时按需求进行网站开发，原型发布后由客户和公司联合评价，选定其中一个方案继续开发。最终，Tom 所在的 PHP 开发组没有被客户选中。全体程序员要被并入 Java 组或者自行离开。以 Tom 计算机相关专

业的背景和能力，完全可以加入 Java 组。Java 组的项目经理也很看好 Tom，他依然有在公司发展的很好机会。但 Tom 感觉受了委屈，心灰意冷地决定离开公司……

初入社会的程序员们，并不缺少热情，工作加班加点、不计回报地付出、积极提出改进建议都是他们常做的。正因为自己付出了很多，有些人认为自己对工作很有发言权，从而缺少开放的心态。“说不得”是最常用在某些初入社会程序员身上的形容词之一。

请永远记住“社会与学校有很大的差别，主要的一点是不能不高兴就走人！”在学校里，看不顺眼的人我们可以不理；不喜欢做的事情我们可以找理由不做；不高兴的时候可以逃课在宿舍休息。很遗憾在社会里这些事情我们都因种种原因不能完全做到了，不顺眼但有工作关系的人我们要每天打交道；领导安排的不喜欢做的事情不但要做还要做好；不高兴的时候也要尽量去上班。不错，我们可以换份工作说不定能躲过这些不开心的事，但这些事情在现实中确实会反复发生，换了工作同样的情况也会再次发生。

没有开放的心态，我们就只能每天不开心了。

对不开心的事，除了有开放的心态之外，我想还应该用职业化的态度来对待，不喜欢的同事请保持同事关系，我们永远不会是朋友；不喜欢的公司要问一句能不能让自己在工作中有所长进，如果回答是肯定的，那么别犹豫努力做好；不高兴的时候可以休假，去找朋友聊聊天，看看书，调整一下自己的情绪。

本节开头提到的 Tom 是我的朋友，这件事发生在 3 年前。Tom 分析了当时面临的处境、衡量了自己的发展之后，决定“忍辱负重”地留在那家的公司，现在精明强干的 he 已成长为项目经理。

## 找对方法从小处着手

从大学生到职业人的转化是痛苦和显性的，也是渐变的；想做好这种转化，我们应该从小处开始，具体地说就是从遵守公司制度开始，从不迟到、准时交周报开始。

在公司研发部里，经常能听到的抱怨之一就是“老子昨天加班到夜里 N 点，结果今天上班时晚了一会儿，竟然还扣钱！没天理啊！”且不说人力资源部不知道您头天加班这事儿（如果知道应该是不会扣的，至少我没见过这么没人性的 HR），咱们就说加班本身，有一个加班的同事没迟到，那么我们就应该

以他为榜样。初入职场的程序员正处在确定自己地位的关键时刻，越是在这种时候越要严格要求自己。如果说代码编得好是基础，那么上班不迟到，代码的按时提交、开会按时到场，这些与“准时”相关的点，正是大学生完成职业化转变的关键一步。

在所有职业转化的“点”中，我想特别提及的还有周报，这是大多数公司为了解程序员工作进展所采用的方法。周报中敷衍了事的现象很常见，尤其是在程序员有了“我完成项目，提交代码就全部 OK”的思想之后。这么想的程序员在骨子里就是懒或者说更愿意把精力花在代码上，其实这是一种对自己极不负责的态度。不要把周报当成是应付差事，周报还是总结自己的一个很好的工具，通过它我们能看到自己的进步、需要提高的地方。与其说周报是写给别人看的，还不如说写周报是记录自己的成长、收获和不足，让我们进步得更快。程序员在周报中暴露出的自身问题，会很快得到重视和指点；在周报中我们的进步也会被所有人看到。每周都认真写吧，52 周的周报串起来，就是我们的年终总结，我们马上就能从中看到自己一年来的工作，得失成败尽在其中。

完成从大学生到职业人的转化，请从小事做起。

## 坚持向无字书学习

某大学生毕业后进入公司，一个周末公司组织同事到附近的池塘钓鱼。坐在大学生身边的是两个只有中专学历的同事。大学生只是向他们点了下头，两个中专生，有啥好聊的呢？

不一会儿，同事甲放下钓竿，伸伸懒腰，蹭蹭蹭从水面上如飞地走到对面上厕所。

大学生眼珠子都快掉下来了：蹬萍渡水？不会吧？这可是一个池塘啊。

同事甲上完厕所回来的时候，同样也是蹭蹭蹭地从水上飞回来了。

怎么回事？大学生不好意思去问。

过一阵，同事乙也站起来，走几步，蹭蹭蹭地飞过水面上厕所。这下子大学生是差点昏倒：不会吧，到了一个江湖高手集中的地方？

此时，大学生也想去厕所了，可这个池塘两边有围墙，去池塘对面的厕所非得绕点远，多走 10 分钟的路不可，怎么办呢？

大学生不愿意“屈尊”去问那两位“低”学历的同事，憋了半天后，也起身往水里跳：我不信中专生能过的水面，我大学生就过不去！

迈步之后，只听“扑通”一声。

两位同事忙将他捞了上来，并问他为什么要往水里跳？他却反问道：“为什么你们可以走过去呢？”

两位同事相视一笑：“这池塘里有两排木桩子，由于这两天下雨涨水正好漫过水面。我们都知道这木桩的位置，所以可以踩着桩子过去。你怎么不问一声呢？”

请记住：有些人没有很高的学历，但是有在工作中积累的丰富经验。

完成了大学教育，程序员从某种程度上可以说结束了书本知识的学习，开始向无字书学习。学历只能代表过去，而只有学习的能力才能代表将来。在工作之中，无论是研发部内部还是对公司其他部门，程序员都应该注意向无字书学习。不要看不起比自己学历低的同事，没有高学历甚至没接受过正规教育，但不断努力学习继而开发水平远超正规院校毕业生的例子比比皆是，请记住受过良好教育和受过高等教育是不一样的；不要看不起从事非研发人员，别人身上永远有需要我们学习的地方，销售的巧言令色、前台的和颜悦色里面都包含着职场生存的智慧，用心体会和学习，为自身所用。只有尊重经验、尊重阅历，才能少走弯路。

编程之外，不要忘记向无字书学习。只懂得开发而缺乏人文关怀的程序员，很难能成为真正的大师。

## 试用期程序员应该了解的事儿

### ┌ 我们应该得到的

刚进入公司的程序员心情是复杂的，浑身有使不完的劲儿的同时有对未来生活的憧憬，也有对陌生环境的恐惧，更有进入新公司的不知所措和迷茫。太多的人只知道要努力、努力再努力，从而忽视了我们应该得到什么问题。

在很正规的公司里，比如大型企业，因为有多年的积累和良好的法律意识，针对每位入职的新员工会有一套严格的流程。有些不太正规或者说制度不完善的公司则不会有很严格的流程，来保证我们得到应该得到的。无论身处哪种情况，我们都应该清楚自己的权力和利益，要有意识地加以维护。

我们应该得到的东西包括如下。

## 劳动合同书

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同法规定，在用人单位与劳动者建立劳动关系的同时，应当订立劳动合同。

在此要特别提及劳动期限，劳动合同期限是指合同的有效时间，它一般始于合同的生效之日，终于合同的终止之时。《劳动合同法》第十九条规定“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。”

## 竞业禁止协议

竞业禁止协议又称竞业避止协议，是对与特定的经营内容有关的特定人的某些行为予以禁止的一种制度。竞业禁止的限制对象负有不得从事特定竞业行为的义务。说明白点，就是从 A 公司离职，不能去与 A 公司有竞争关系的公司供职。

根据《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》第二条规定：“……用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内（不超过三年），不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务，但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。”从上述规定看，是否向劳动者支付相应的经济补偿是“竞业禁止”条款是否生效的前提条件，竞业禁止条款所限制就业的期限最长也不得超过三年。

## 职位说明书

职位说明书（也称职务说明书，岗位说明书）通过描述职位的工作把实践经验归纳总结为理论，使之成为指导性的管理文件。一般职位说明书是由一线经理来制定的，人力资源经理起到辅助的作用，主要是提供制定职位说明书的框架格式，并提供参考性建设建议。通常职位说明书为一式三份，一份为用人单位负责人保管，一份为员工自己保管，一份由人力资源部备份保管。

入职之后我们拿到的职位说明书会比公司在网站上登的招聘启事更详细、更准确地描述了我们之后的工作情况。

## 员工手册

员工手册主要是企业内部的人事制度管理规范，包括：上下班时间、加班及休假制度、周报制度、各种奖励制度、公司环境及周边环境介绍。好的员工手册是新员工的导师，它能让我们迅速了解公司和公司的相关制度。不好的员工手册，就像一张废纸。

## 试用期中的两种结局

进入公司之后，我们依然有两种可能的结局，要么安心好好干，要么感觉不对尽早离职。我见过一家公司，成立十年了项目做了无数，既没有文档，也没有保留完整的源代码，公司研发部没有在公司工作超过1年的程序员，这种公司不留也罢。

有人可能会说：“现在工作多难找啊！还不老实地待着好好干？”（这么说的其实多是我们的父母）。在他们的时代毕业包分配，一份工作可以干十几年、几十年，甚至一生。那时候强调的是螺丝钉的精神，被高度物化了，放在哪里就安心地干，把个人性格和特点压缩到很小的范围里，没有多余的空间，也没有多少自我，只要服从就OK了。好在时代在前进，与以前相比较，我们有了更多选择的权力。对公司、对工作我们都拥有权力说不，有两种结局自然也可以理解。

在之前的章节里提到过衡量第一份工作的三个法则：是否具有良好的企业文化、是否能为今后的履历加分、是否有不同的工作任务。

好的工作都能满足或者基本满足这三项原则，我们自然也会选择留下。再次祝贺一下自己吧！

可现实是残酷的，我们很可能遇到的情况基本不符合或者完全不符合这三条标准，比如：入职当天我们被丢进角落没人管，任何资料都没有拿到；被介绍给项目组成员后开始工作，接过来的代码因为没有注释而面临全部重写的局面，外加项目进度紧张，项目经理对我们大喊着要违约责任。怎么办？怎么办？要不要一走了之，还是坚持下来？

对这种负面情况的发生，请先做好心理准备，当然也不必急了便辞职，用下面我提供给大家的三条标准再次衡量这个我们没那么满意的环境再作决定。

### 先看是否有引路人

绝大部分事情的成败都取决于人，项目再好人不行，最后也是没戏唱。进

入公司之后，被安排进项目组，我们要能在第一时间发现组里优秀的人，无论是项目经理还是部门的资深同事。哪怕只有一个，作为同组成员我们有向他们请教并得到指导的优先权。优秀的程序员和水平一般的程序员之间的差距可以从代码的质量上体现出来，有时候可相差十几倍甚至几十倍。除了软件行业，再没有其他的产业有这种特点。从优秀程序员身上学习，缩短我们从菜鸟到高手之间所需的时间。菜鸟程序员成长到能独立完成项目要五年以上（根据项目规模和行业而定）真能如愿尽快提高自己的话，就等于延长了我们自己的寿命。别人需要 5 年达到高度，在高手的指点之下，我们可能只要花费 3 年或者更短。只要有值得我们学习的人，那就选择留下。毕竟工作机会可以再找，但英雄难觅。

### 再看项目实际情况

“项目本身没有市场价值，没有积累不能产品化，让公司走上良性循环”是最大的问题。

如果组里、研发部里没有能给我们引路的人，那接下来我们要看的就是项目的情况。相当的项目实际情况是这样的：代码没有注释、需求不明确、时不时有人跳出来瞎指挥，完全一团糟糕。说实话吧，这些都没什么，没有注释，代码可以推倒重写，需求不明确可以再和客户沟通把它明确，有人跳出来瞎指挥自然也会有人跳出来把这种人灭了。

但是，如果项目本身没有市场价值，没有积累同时也不具备产品化的可能，那基本上就没什么可看的了。

在没有好导师、项目没前途的情况下，我们 90% 是应该马上走人的。

### 最后看公司里的其他组

真满足以上两种情况，作为程序员应该也算是基本绝望了，可以离开了，但请先别急，还请再看看。我们能进入这家公司应该说双方都付出了成本，无论我们之前是否在职，是否因为这家公司而放弃了之前的工作（希望下次能提前擦亮眼睛），也不管是经过几轮面试进入的公司，我们都付出了时间和精力，在放弃之前务必要再做一次努力，给自己也是给公司、给别人机会。

请再看一下公司其他的项目组。

如果只是我们运气不好，只是暂时被分在一个没有高手、项目也没前途的组里，而公司有些组高手如云，项目前景可观，那就先安下心，之后尝试转组（岗）。当然，即使是这样也要更新我们的简历，给其他公司投简历，开始找



新机会。一旦发现转组（岗）无望，手里的项目又让我们难以忍受，那就没什么可犹豫的了，尽快离开。

最差情况是以上“三看”公司都不行，那我建议马上闪开，集中精力找更适合自己的工作。因为自己的潜能不能被发挥，在这种差公司里连骑驴找马都是一种痛苦。

## 尽快确立自己的位置

进入新公司之后，如果整体感觉如之前预期的还不错，接下来我们要做的就是尽快确立自己在项目组之中的位置了。

在工作中、生活中每个人都想实现自己的价值。即使是最初级的程序员，也想对组织、对团队有价值，以证明自己并非可有可无。如果公司有我们和没有我们对于项目来说没有两样，那就算领导不请我们走人，很多人自己可能也会去寻找新的机会，能证明自己的机会。除了金钱之外，我们还需要其他人的认可，以得到心理方面的满足。

如何让我们自己显得有价值？有价值的重要表现形式之一就是自己工作在团队中的不可或缺性，说白了吧，就是每个人都希望项目离开自己马上停工、公司离开自己马上关门。很多人嘴上都说，项目组离开谁都会照常运行，但不可否认，内心的深处，我们还是希望自己不在的时候项目停转，至少是转得慢些。

用以下简单的三个步骤，就可以逐步确立和稳固我们的位置。

### 苦干加巧干

很久之前，一位研发总监对我说过，他认为：每名研发人员的试用期都应该是至少一年，无论劳动合同上是怎么签的。因为只有工作了一年甚至更长时间之后，无论是公司还是个人才能比较准确地确定双方在彼此心中的位置。公司知道员工的能力如何，适合开发的项目有哪些，处世风格是怎样的；员工能判断公司的前景如何，公司能给自己提供什么样的发展空间，自己在这里的价值是多少。唯有如此，员工才有资格说自己在公司计划如何发展，要知道在此之前可能很多人并不了解公司的真实情况。

在刚进入公司的成长期里，我们要苦干加巧干。很多人在这个时期，疯狂加班，有的还为了项目连续工作几天，大多数情况下结果并不会像他们预计的那样好。因为个人精力有限，连续工作只会降低工作效率，而且以脑力劳动为

基础的开发工作，也不是投入的时间越多效果越好。干得好，要有了解项目的前提，成长期里我们并不十分了解项目。在不了解项目的情况下盲目往前冲，结果很可能是在错误道路上越走越远。错误的付出只能让我们离正确的结果越来越远。

苦干加巧干，才是成长期的正道。越是压力大的时候，越是应该停下来总结一下自己学习的知识，纠正自己犯过的错误，多与同事沟通了解项目情况，多向项目经理请教开发时我们遇到的问题。

苦干是为了积累，巧干是为了更快地提高。

### 阶段性呈现成果

初入职场者，尤其是研发人员容易犯的毛病是：希望全部结果出来之后再向领导呈现，小到一个功能模块，大到整个项目。他们急于证明自己的能力，即我能做××项目的开发。

这种情况有个很形象的比喻，就像我们做某个功能或者某个项目时，开始只跟客户口头了解了需求，第一次确认需求之后就闷头开始做开发，100%完成之后拿给客户看。做过项目的人都知道，这么干结果是什么，我们呈现的99%不是客户想要的。客户会抱怨说，开发出来的东西与需求相差甚远。

这是开发的过程之中，开发人员不跟客户沟通导致了这样的结果。

从某种角度上说，我们的上级就是客户。做项目的时候他们提出了需求，我们来开发，想有好的结果要做到阶段性呈现，而非只汇报最终结果。到最后大错已经铸成，那就什么都晚了。相同出发点向相同方向延伸的两条线，如果夹角是1度，开始时两条线的末端相距小于一厘米，随着线的不断延伸两条线的末端差距也会越来越远。我们做开发也是这样，开始时可能由于理解上的问题，与客户的想法有点差距，如不与客户沟通做及时调整，开发结果可能与客户的需要就是天壤之别。

阶段性地让上级看到我们所做的东西，在及时纠正错误的同时，我们也会逐步得到他的认可。

### 有成绩要用数字说话

我解聘过一个程序员AA，此人在试用期里，因为干得不好所以被劝退。项目经理对我说，AA入职之后没有努力熟悉项目情况之外，还上班除了聊天就是聊天，根本没有做工作的状态，也看不出具体水平和能力。于是我找到了AA，当时的对话如下：

Leo: “在公司工作了1个月了, 你认为自己干得如何?”

AA: “我干得不错啊, 挺好的啊!”

Leo: “有没有事例能佐证呢?”

得到的只有沉默, 随即我代表公司与他解除了劳动关系。相信, 如果当时AA能列举一些数字, 比如: 到公司之后熟悉了项目情况, 开发了多少功能, 下一步我准备怎么做, 接着说出工作中的成果, 以此证明自己的实力, 那我一定会帮他在部门经理处争取一个机会, 继续试用。但很遗憾, 他什么也说不出。这是因为他没做什么, 而不是因为不擅长沟通。关于沟通, 我之后会详细分析, 内向和不擅长沟通是两回事, 很多人把这两件事搞混了。

作为程序员, 在刚进入公司、没有得到公司认可的情况下, 能否用数字把自己的成绩说清楚是成功与否的关键。这很大程度上决定了, 我们用多久能竖立自己在公司、在项目中的地位。

隔一段就总结自己的收获, 写了多少行代码, 记录下来随时备查, 既为了给领导说明问题, 更重要的是能让我们自己感受到成长的快乐。

## 明确自己人生与事业的目标

面试的时候, 我经常 would 问候选人: “说一下你5年或者10年后的目标吧。”刚进入社会的毕业生给我回答多数是: “时间跨度那么大, 没想过。”他们的意思是: 这世界变化太快了, 确定目标也没什么用, 计划赶不上变化。

如果不知道自己要去哪里, 我们就极有可能走错地方。这就是为什么写到现在我才谈及目标这个话题的原因——只有真正走入职场的人, 才会有切身感受, 才有可能真正理解人生与事业目标存在的意义与价值。大学里我们学的全是理论, 找工作时用到的也只是求职的技巧。进入公司之后, 大学生才能了解到什么是真正的职场, 什么是真正的工作, 什么是真正的困惑, 这时候讲讲人生与事业的目标, 估计更能看进去。

### 确定大方向、不受外界干扰

职业规划这个概念自从诞生以来就像所有其他学科一样分为不同的流派, 但是所有的流派都有个共同点, 那就是要职业人尽早确定自己的职业和人生的大方向。在相对固定的领域, 大方向有自己确立的方法, 也相对容易确定, 比如: 个人喜欢研发, 终身从事研发工作。至于最后是做到CTO、自己创业做CEO, 还是资深项目经理, 就看个人的能力和机会了。

大方向确定之前要认真思考，确定之后则不要轻易受外界因素的影响而改变。

我曾见过本来是做开发的程序员，之后看到销售赚的钱多就动了念头改行去做销售的。虽然这个程序员后来没有跟我再联系，但以我的经验来判断，他内向、耿直的个性十分不适合目前国内的销售环境，坚持做销售多半会让自己倍感痛苦。还有些程序员，因为找不到适合的工作写邮件来问我，是不是可以屈就一些其他岗位，比如：编辑或者文秘人员。我的回答是：如果还是想做研发，生活又确实成问题，那可以找个薪水相对低，或者研发领域比较边缘的工作，比如：研发项目文案，但是不要离开本领域。一旦离开了我们既定的大方向，再回头就必定困难重重。

确定大方向之后，除非有极其充分的理由，否则不要选择改变大方向，尤其不要只为了多赚钱而改变自己的方向，至少我还没见过有谁只为钱而工作最终让自己过上美好生活的人。只为钱而工作的，始终会因为有人赚钱比自己多而难过。

即使有极充分的改变方向的理由，我们也要万分慎重。举个例子，之前见过一名程序员全家都在银行系统工作，其父亲、母亲、兄弟都在当地银行。他本人从事研发之后，因为性格问题，感觉自己并不是非常适合做研发，此时家乡的父亲告诉他目前有银行工作机会，照顾本系统子女，考虑之后我这位朋友踏上了回乡之旅。3个月后，我又在北京见到了他，他告诉我：“在银行就是做柜台业务，每天面对来存钱和取钱的人，为他们存钱、取钱。做了几天就知道研发更适合自己。”此后，他付出了极大代价，在我的帮助下才找到与开发相关的职位，重新成为一名程序员。

### 波浪式前进、螺旋式上升并没有过时

我上初中、高中的时候，政治课上每天背的就是这些“客观认识世界，事物的发展都是遵循波浪式前进、螺旋式上升的规律”，当时背的时候确实是有口无心的。因为所学的很多其他知识都比较过时，至少跟不上社会的发展，所以，当时我认为这个理论也比较过时，毕竟马克思都死了好多年了。后来随着进入社会，对社会有了相对全面的了解，我才发现，这个理论不但没有过时，而且很好用。

职场之中、事业路上，刚开始我们都有“剑指苍天，舍我其谁”的万丈豪情，但是随着我们经历的波峰和波谷，情绪和状态都会有所变化。相信大家都会有得志时的自我膨胀，也难免会有失意时的消沉沮丧。只要能理解波浪式前进的道理，我们就有可能更灵活地处理职业生涯中的大部分问题。

在事业低谷的时候不要回忆自己得意的时候，要向前看走出低谷；在事业高峰时，要多回头看看，看自己经历过的挫折，回忆自己没落时的样子，始终保持平和的心态，要知道一切都会过去的。作为程序员无论是在职业上的成功和失败，放在历史长河里，绝大多数情况下、几十年后大都不值一提，甚至是对我们自己而言。

但事物还有螺旋式上升的面，只要持续在同一方向上努力，长远看来无论是从个人技能还是从收入方面，我们都会有收获。就拿中国阴晴不定的股市来举例吧，虽然最高峰时差不多有 6000 点，最低谷时恨不得突破 1000 点，让很多人心惊肉跳，但是从长远看来自 20 世纪 80 年代中国开放股票市场以来，整体大盘总体走向始终是涨势。我们会在职场上经历很多的失败，但总体来看，只要我们不离本行业，只要还在做程序员，用时间和耐心进行经验积累，大方向上我们始终在前进。多年之后回头望去，我们会庆幸自己的坚持，为自己的付出而骄傲。

### 正确评估工作与生活的关系

事业的目标之外，永远不要忘记我们还有人生的目标要实现。在近乎疯狂的工作节奏中，在程序员这个领域里，我极少听到“平衡”这个词。阶段性的疯狂工作，我并不完全反对，但请注意有张有弛，我见过太多程序员把时间都扔在了工作上，扔给了公司，忽略了家人、爱人和友人。

每当这时，我就会想起卓别林的电影“摩登时代”，那时候工人被作为螺丝钉绑在了工作时代这架永远不会停止的战车上。过了半个多世纪，事实让我看到了还有很多程序员把自己绑在了工作这台疯狂的战车上。想一想，工作为什么？工作狂会说，工作是为了更好的工作；正常人会说，工作是为了更好的生活。掌握工作和生活之间的平衡是每个人职业生涯中必不可少的一课，尤其是初入职场的程序员，不要在看不到尽头没日没夜的工作中燃尽了自己的热情和斗志。职场是马拉松长跑，不是百米冲刺，我们还有很长的路要走。

几年前，我还在猎头行业的时候，接过某大型财务公司招聘会计师的项目。当时接触了一位在企业里做财务经理的候选人 B，B 之前就在审计行业工作过多年，但是她拒绝了我提供的职业机会。当时她的一番话让我记忆犹新，她说：“很遗憾，我不考虑这个职位。别以为工资高就是好事情，与之相对的是没日没夜的加班。这家公司给的高薪，与其说会让我过得更好，不如说是准备给我老了之后买药用的。多少钱，也不能买我的命！”

正确评估工作与生活的关系，时刻记得工作只是为了让生活更有质量。明白这了一点，就不会为工作预支健康，甚至生命。



# 第4章

## 正确判断公司情况

我们有 1/3 的生命是在公司度过的。试想，如果遇到个“烂”公司，耽误前程不说，还会影响我们的心情，每天都心情不好就很可能影响我们的寿命；如果遇到“好”公司，则会让我们更愿意为事业付出，工作中付出的多了，会让我们更快有所长进。那么，身在职场的我们，如何作判断？

### 判断公司和工作的三条法则

职场打拼多年的人，会在进入新公司后非常短的时间里，多至 1 个月左右，就能把公司的上上下下“看”得很清楚，比如：公司状态、领导风格、项目真实进展等，也会作出自己的判断——是否要在这家公司干下去？要投入多少精力到这份工作中？怎么投入精力？对于职场新人而言，则要用 3 个月甚至更长的时间来“看”明白一家公司。当为职场新人的我们终于看明白——这家公司不适合我们时，离职成本已大大增加。运气差的时候常有“我欲将心照明月，奈何明月照沟渠”的味道，程序员愿意好好干，但公司不提供环境，想走又不甘心。

### 前途无望的光明科技发展有限公司

程序员 Sam 最近有些郁闷，计算机本科毕业的他刚进入了光明科技发展有限公司。这是一家软件公司，按客户需求开发软件产品。面试时，研发总监说公司是开发超市 ERP 的，进入公司之后 Sam 发现公司成立以来只开发了一个超市项目，其他的都是客户需要什么开发什么，比如：OA 或者 CRM。客户则是公司老板拉来的，什么行业都有，营销部门、咨询公司不一而足，好几个项目

正在前期洽谈阶段。短短3周，Sam已和项目经理给不同方向的5个客户做了方案和展示。Sam现在很累，最重要的是这么干对程序员而言没什么成长不说，还无法在行业和项目上有很好的积累，目前做的大部分工作是售前支持。说来可笑，研发总监还拍着Sam的肩说：“年轻人，不错，努力干，你会很快有进步的，出力才能长力啊！”

出力也要有个方向才行啊！就像挖坑，东一撬西一撬最后是很难挖出东西来的。一念及此，Sam决定开始找下家，找好之后离开公司。

### 判断法则一 项目判断法

目前国内的软件公司绝大多数在做应用、做服务，比如：做互联网开发的是服务网民，开发财务软件的是为了支持财务流转，开发游戏软件的是服务游戏玩家。从这个角度而言，软件项目做什么应用、为谁服务在很大程度上决定着程序员职业规划的未來。项目判断法中要利用三看原则：一看行业、二看公司、三看项目。

首先，是看行业在一个新兴行业之中总是会有很多机会比相对夕阳的行业机会要多。举个例子，抛开软件开发的语种（原则上所有语言可以开发任何人们想到的应用）而言，如果我们做互联网开发，那么可能有1000家或者更多的公司可选择；相对地，如果我们只对石油软件的开发和应用有研究，可能只有100个选择机会。

我们选择好有前景的行业之后，其次就是选择行业里的公司。任何好的行业都会有不好的公司，就像重点大学也会有最后一名。进入公司之前，我们无论用什么方法都是不能完全了解一家公司的，进公司之后情况有所变化，很多事情即使公司想对员工隐瞒也是很难的，程序员要做的就是进入公司之后非常认真地观察。有如下情况的公司，我们就要小心了：

- 曾经有拖欠工资至今没补上的——公司对员工最大的责任就是按时发薪，此点都不能保证，别的就不用谈了；
- 吹牛放炮的人多、具体实干的人少——谁也不愿意自己的劳动果实被吹牛者抢走，自己什么都得不到；
- 薪酬体系不正规的——在目前情况下，公司还没有为员工缴纳劳动保险和住房公积金，同时没有正当理由的，请慎重考虑，除非我们自己是合伙人或者公司创始人。

最后，要关注一下所开发的项目。所在行业是朝阳产业，公司也是业内知名企业，那我们有80%的理由相信我们自己选择的没错。其余20%取决于项目，

我就亲眼见过在国际知名软件公司里开发边缘业务的团队。身处这样的团队之中虽然能享受相关的待遇，但心里之中总会有些不安，因为不是公司核心业务，团队有可能面临项目下马无事可做的状态。同时，值得自我安慰的是身处这样的公司之中，只要我们在项目组中表现足够优秀，万一所开发的项目取消，公司会首先安排优秀人员去核心开发组。

## 一 将无能累死三军的项目经理 Mark

程序员 Arthur 进入公司后被安排在 Mark 的项目组。除了项目经理 Mark 以外，组内成员开发经验都不超过 2 年、又时逢项目刚刚开始，有 5 年 Java 开发经验的 Arthur 被当成新项目的主力，与 Mark 经理一起跟客户谈需求、写概要设计、详细设计、出原形，Arthur 忙得不亦乐乎。参与得越深，Arthur 越是感觉项目有问题。今天 Arthur 准备跟项目经理 Mark 做一次沟通：

A (Arthur) M (Mark)

A：“提需求方面，客户没有太多的经验。我们去的时候是不是应该给些相关辅导。”

M：“客户就是上帝，没这个必要吧。而且这个项目的很大，客户不能得罪。”

A：“需求实现不了怎么办？”

M：“一定要实现，请你来就是干这个的。你说呢？”

内心长叹一口气之后，A 说：“项目开发不是我一个人的事情。这次按你的计划要用一个全新的架构，这个架构团队其他成员都不熟悉，风险很大。”

M：“不会，可以学嘛？再说，你不是会吗？如果还不行的话，我也参与开发。公司大老板很重视这个项目，一定要做好。”

结束了这次不愉快的沟通后 Arthur 考虑离开公司。利用业内的人脉，Arthur 很快打听出 Mark 的背景，1 年编程经验之后因为跳槽而成为项目经理，Mark 加入公司之前做的几个项目都不是很成功。分析了一下情况，Arthur 认为 Mark 急于借助于新项目竖立自己在公司的威望，所以才会用团队不熟悉但很新、很流行的技术，想必项目开始后一定会随着客户变化的需求变成一团糟。在知道无法换组之后，Arthur 选择了离开。



### 判断法则二 对待不同意见的态度

行业好、公司好、项目好，下面就要看直接领导了。

工作中，一个人能承担多大的责任、管理多大的项目与此人的胸怀有直接的关系，公司也是这个道理。在工作中，公司管理层、项目管理层能在多大程度上容忍不同意见的产生，对待不同意见的态度是否正确，将直接影响项目的成败。

上述故事中提到的 Mark 是很典型不能容忍不同意见的领导。在这背后的基本逻辑是，谁官儿大谁就永远是对的，不会犯错误，员工提出反对意见就是有二心，就是非我族类其心必异。这么想本身已经足够危险了，没有永远不犯错的人，更何况在软件开发这种复杂的工作中。从善如流的人都不能保证软件项目开发的绝对成功，更何况刚愎自用、自以为是的人了。

能容忍不同意见的领导是我们期盼的，判断方法是：我们提出的意见与此领导不同时，领导是否能做到三不、三讲，即：

- 不打压（不以意见是否相同判断员工）
- 不反对（让大家有表达自己意见的空间，即使是错误的意见）
- 不追究（就事论事，客观公正）
- 讲事实（出于客观事实做出的决定，而非个人臆想）
- 讲道理（客观分析其中的对错。按道理讲话而非职位决定对错）
- 讲方法（平等沟通、不急不躁）

## ┌ 不想换工作的 Mars

Mars 已经在目前的公司工作了整整 4 年，但他仍然准备努力做下去。有次朋友问到：“一个公司干这么久不烦吗？”Mars 的回答是这样的：“在我的项目组里入行 10 年的程序员有 3 位，项目经理有 15 年的开发和管理经验。我才干了这么几年而已，要学的东西很多啊，为什么要换工作呢？”

### 判断法则三 资深员工比例和类型法则

不断学习和成长几乎是每位程序员的生存准则。好的公司和项目能保持一定比例的资深程序员，并能形成很好的传帮带的气氛。如果我们有幸加盟此类公司，谁不愿意长期努力地干下去呢？

从比例上讲，我们认为一个项目之中资深程序员的比例高于 20%，此项目的成功几率会有所增加。从类型上讲，在项目之中资深员工同时也是实干型人才的情况为最好，差一点的情况是资深员工起到稳定团队的作用，不能起到解决关键问题的作用，最差的情况是资深员工虽然有能力，但根本不愿意出力同时总是抱怨，有这种人在团队之中还不如没有。最后一种情况最让公司和项目组成员头痛，此类“资深”员工早晚会被告出项目组或者请出公司。

资深程序员的一般定义：有 5 年以上行业经验、了解客户需求、在现公司工作 3 年以上。

掌握和正确运用以上提到的三项法则，从判断公司、判断领导、判断组员三个方向对工作进行全面分析，将有利于我们很好地判断公司是否适合我们，我们将会在公司中工作多久。

## 项目经理、研发总监与公司老板

作为程序员，处理好我们与项目经理、研发总监和公司老板之间的关系，让他们成为自己职业发展的助力者而非绊脚石是程序员职业成功的又一关键。

### ┌ 项目经理——职业领路人

在程序员的世界里，项目经理算是离我们最近的领导层了。项目经理的管理风格、对待和处理问题的方式直接影响了我们。像上文提到的 Mark，试想如果身处他的项目组之中，我们仍然可以通过项目提高自己，但怕是很难做到工作得开心了。有相当部分的程序员最后可能会走上管理岗位，开始带项目、带团队，他们在当“兵”时感觉到什么样的管理风格，多半自己成长之后也会形成什么样的管理风格。如同性情粗暴的父亲，多数成长于崇尚暴力解决问题的生活环境中一样。

下面谈谈我见过的几种程序员与项目经理之间的关系类型。

#### 师友型

项目经理不但从工作中能指导我们使我们能力有所提升，他还是平时的朋友，能说知心话的哥们儿或者姐们儿，即使有一天不合作了，我们还会与其保持沟通和联系。有问题还是第一个想到他，他也会继续支持和帮助我们。能遇到这种项目经理，是大家的福气，请珍惜。

### 师徒型

项目经理相对严厉，与程序员之间的关系像旧社会的师徒关系，绝对权威毋庸置疑。这种项目经理多半聪明、能干、实力超强，不能容忍项目成员的错误和失败的同时会按能力安排程序员的日常工作，也会十分关注程序员的成长。虽然与这种项目经理相处我们压力会很大，但进步也会很快。人无压力轻飘飘是有理论依据的，科学实验证明，在适度的压力下工作，有助于我们的快速成长。

### 无关型

项目经理只是安排工作，监督工期与开发进度，照章办事，有奖有罚，完全是公事公办类型。毕竟程序开发是纯脑力劳动，不是大机器化生产，程序员也非常需要关心，所以这种项目经理比较少见，但如是能秉公办事也没有什么不好。工作中的同事不一定是生活中的朋友，很多人就是喜欢把工作和生活分开的。

### 对立型

项目经理与项目成员势不两立的情况属于这种对立型，事事与程序员对着干，大会小会跟我们过不去。此情况多发生在领导更替阶段，新领导要清洗老领导的旧部，多用这种方法。不必担心，矛盾会以一方的离开为代价很快解决。除非程序员掌握着项目中最核心的部分，否则走路的就是程序员而绝少是项目经理。

掌握了这几个类型，就像我们手中掌握了地图，接下来就是找寻适合自己类型的项目经理。诚然工作中，我们没有选的机会多半要看运气，但请注意“要不要忍受与自己完全不合的经理的领导”、“要与这种人合作多久”这个主动权还是掌握在我们自己手上的。

## 研发总监——职业目标的实现者

在目前的国情之下，有相当多的程序员把成为研发总监作为自己职业的终极目标，每天向着这个目标努力。同时，我也见过太多的人，低头努力，很少抬头看一下前进的路。其实，最佳实践就出现在我们身边，只是我们之前没注意到而已。

平时，我经常收到一些关于职业规划方面的问题邮件，更多的是谈及具

体问题，比如：工作3年了，要不要跳槽，或者与项目经理意见不合应该怎么办，从来没有邮件提到如何成为研发总监。对“如何成为研发总监”这类泛泛的问题我根本无法作答，但我可在此提供方法——了解一下我们所供职公司的研发总监背景，了解他是怎么成长到目前的状态，再对比我们自己的实际情况，制定切实可行的目标，继而不断努力，实现自己的人生理想。掌握了以上方法，在干好本职工作的基础上，抓住一切机会向研发总监请教学习就不言而喻了。

多年来，我还从没见过从不愿分享经验的研发总监（当然，研发总监自己水平不高的除外），但经常能见到不愿意与研发总监沟通的程序员。无论是开发技巧，还是如何从程序员成长为项目经理，或者由项目经理如何转化为研发总监，这些问题我们都可以当面提出求得答案。通过分享研发总监的经历，能在职场上少走弯路。要知道，前进路上跌一个跟斗有时就意味着我们要比别人多2年至3年的工作经验。把更多的精力用在正确的方向上，能为我们的职业加倍提速。过来人的话比金子还珍贵。

研发总监都很忙，那我们就见缝插针与他沟通，吃饭的时候、喝水的时候都不放过。紧跟研发总监的脚步，总有一天我们能超越他。

## 老板——公司的领导者、引路人

如果用“仁不带兵”来形容研发总监的严格，那么“义不行贾”就应该是形容公司老板最适合的词儿了。很多程序员认为自己和公司老板之间没有任何关系，做好自己的事情就一切OK。客观地讲，这种想法不无道理，程序员做好自己分内的事情，对得起公司发的薪水就行了。

我想说的是事情的另一面。身为程序员，如果我们有创业的计划 and 想法，那么就要在给别人打工时与老板多多接触，观察他的做人处事，找到自己与他之间的差距。“义不行贾”的意思并不是只有不仗义的人才能成为商人，而是社会赋予了商人唯利是图的特征，坐到商人这个位置上就不自觉拥有了这个特征。当老板也一样，想创业就要具备和了解老板这个位置上我们应该拥有的特征。凡事要预先做准备，我们有一天也想坐老板的位子，那么从现在开始就要做准备，要多多向老板学习。

即使没有创业的想法和打算，老板身上也有很多东西值得我们学习和借鉴。请承认，能坐到这个位置上必然有其背后的道理和逻辑。在此我举一个例子：大局观。就我日常的接触和了解，好的程序员都有很好的大局观，在项目中能总揽全局，这是优秀的程序员与普通的程序员的差别。当然，我们可以通过阅读大量图书获得经验，即读有字书，同时我们也应该向无字书学习——向

身边的人请教。在公司里，绝大多数情况下，老板无疑在全局观方面比我们有发言权，有空的时候向他多请教就是了。我从没见过一个公司老板拒绝与程序员对话，请记住“我们会的老板不会，研发项目成败决定着公司的成败。老板完全没理由拒绝与程序员沟通，他也想了解我们是怎么想的，以便更有效地管理。”

总之，认清项目经理、研发总监和老板三者与我们的关系，到位地处理这些关系能让我们更加如鱼得水地工作。

### 看清公司的问题再作抉择

如同每个人都有缺点，不同的公司也各有自己的不足，所有的公司都有“阴暗”的一面。全世界最大的搜索引擎公司 Google 对世界说“不作恶”后来身陷“色情门”、“抄袭门”，以作风严谨的德国风格著称的西门子也有“行贿门”、“裁员门”。世界知名的超级大公司在中國都如此，相信中国本土的企业也必定非一尘不染。作为程序员，我们面对公司的问题时，应采取的态度是什么？

#### 对待不公平

绝对的公平是根本不存在的，人人标准不同。可能大家在公司里看到过下面的类似现象，公司不给了解项目的老程序员加薪，却从外面以很高的价值招聘质次价高的“外企”出身的程序员；第一天晚上加班至凌晨，第二天上班迟到了，等发工资的时候突然发现因此还扣了绩效；在公司努力工作2年以上的员工，始终得不到加薪机会。看来很不公平，对吗？我们怎么办？

分清主次问题是我们首先要掌握的，如果不是公司的大方向，同时是制度上的原因导致的，个人无法克服，那可以尽早考虑离开，不要等自己变成受虐狂再走；如果是因管理人员的问题而产生的，我建议当面沟通，毕竟很多不公平看起来是沟通不顺畅造成的，比如：HR 因研发人员迟到扣薪，其实是不不知道我们前一天加班到很晚；如果是很小的问题，则可以不必计较，比如：少算一次加班费之类的，大可不必为此伤害我们工作的热情和良好的心情。

#### 制定忍耐底线

有个程序员 Sam 在公司诚实肯干，始终任劳任怨，参与多个项目的开发，所有项目经理都很满意。公司长时间不给他加薪、没有加班费，他也只是偶尔表示过异议。但在公司出台考核制度之后，此人突然离职，去了一家业内顶尖

的公司。

事后，我跟 Sam 沟通过此事，他的意思是：公司对他有知遇之恩，努力工作是为了报答，所以不加薪也没什么，没有加班费也没什么。但是 Sam 心里有个底线，本来薪水就不高，自己干的又不错，公司不能给自己降薪。可新制度一出台，Sam 就发现这是个变相降薪 20% 的政策。既然政策无法改变，他选择去另一家早已对他伸出橄榄枝的公司。

“底线不能突破！” Sam 说。

其实，每个程序员都应该制定一个承受公司阴暗面的底线，以防止情况向失控和无序的情况发展，或者自己最终成了阴暗面的一部分，伤害了自己日后的职业发展。

认清了公司的形势，掌握工作中不同的人对我们的影响程度，正确判断公司的情况之后，我们要做的就是努力工作，开发好每行代码、认真完成每项测试，让自己的努力尽早展示出成果。



# 第 5 章

## 正确面对职场压力

当前社会经济高速发展，同时带来的负面影响是工作压力远远超过以往的任何时代。国际劳工组织最近的一项调查显示，在英国、美国、德国、芬兰和波兰，每 10 名办公室职员中，就有 1 人患有抑郁症、焦虑症、压力和体力透支。调查发现，科技进步所形成的信息饱和、全球化的速度、机能失调的办公室政治、工作过量和公司不断缩小规模所造成的工作不稳定，都是导致工作压力的主要因素。

作为纯脑力工作的程序开发，近 20 年间的发展速度超过了任何传统行业，由此给从业者带来的巨大压力是可想而知的。在开发领域，越是职位高承担的责任也就越大。初级程序员对项目的成败几乎不承担责任，工作压力也相对小。随着时间的推移，初级程序员升级为中级继而是高级程序员，更多时候，我们的工作对项目的成败起着关键性作用。在系统上线或者产品发布的关键时候，那些连夜加班的是项目经理和高级程序员，他们面临着巨大的精神压力。

### 程序员压力的产生

#### ┌ 三座大山

当下，很多公司面临生存压力，所以他们对程序员的要求是：产奶（产生高质量的代码）、生金蛋（顺利、按时完成开发项目）、吃草（薪水低）。于是程序员每天忙着产奶、生金蛋、吃草，跟着压力产生了，各种问题也随之而来。最严重的要数深圳某程序员自杀的事。下面分享压力产生的原因。

如果编写代码是产奶，那无论是我们自己还是公司，都希望我们产出高钙奶——高质量、易用、易复用的代码。开发这种代码的两个必须前提是：不断地学习和思考、在实际项目中锻炼自己，提高开发能力。在项目开发的同时还要学习，我们必然会投入更多的个人时间和精力，没有那么多时间休息，更谈不上休闲了。在这种产奶的压力下，程序员经常处于精神紧张的状态。

如果说提高编码能力的压力是内在的、自发的、主动的行为，至少还有一定主动权的话，那生金蛋的压力就是外在的、被动的、缺乏主动权的。加之因为客户给公司的压力，老板希望能准时验收、尽早回款，于是老板向项目经理叫喊：“快、快、快点……”，有“某些”喜欢转移压力的项目经理就对程序员叫喊道：“再快、快、快、快点……”，程序员就只能跟自己喊“努力、努力、继续努力！”这种压力有时是致命的，大部分程序员都很厚道而且很有责任感、以大局为重、以完成项目为己任。我就见过工作量  $7 \times 24$  小时持续 3 个月的项目开发计划，所有项目组成员都是两班倒，即使这样，程序员们还默默地努力干。

请大家记住，勇于承担责任是一回事，自残是另一回事。如果在进度的高压之下，我们本已缺乏锻炼的身体就更容易出问题。这里吃草指的不是绝对的低薪水，而是相对的低薪水。如果你每周工作 112 小时（每天工作 16 小时，每周工作 7 天），公司支付你每月 1 万块，相当于每小时支付给你 22.32 元。说句不中听的吧，我知道保姆每小时的工资好像是平均 10 元，而且不必这么连续工作。我们的付出和你的回报在此等条件下明显不成正比，这就叫相对的低。公司给的那每月 1 万块还不够我们看病的呢!!! 长年吃草，还要在一浪高过一浪的房屋涨价浪潮中买房子、结婚，难啊！

综上所述，三座大山压在身，压弯了程序员的腰、也压坏了程序员的身体、损害了自己的心理健康。如果不能及时调整、后果真的会很严重。

## 公司管理层的误读

程序员小 A 接到老板布置的任务，为客户开发一个新功能 B。因为老板 GIP 认为这个功能的工作量不大，就答应免费给客户做。等小 A 做到一半，老板突然发现新功能 B 不但工作量很大，而且还可以作为新的需求向客户收费时，G 老板“疯了”在公司大骂小 A。

老板 G：“为什么要答应免费给客户做？这是你的错！”。

程序员 A：“当初不是您亲口答应的吗？当时也有其他同事在场的。”



老板 G：“那你为什么不提醒我，这是你做员工的职责。还是你的错！”

A……（无语）

身处职场多少次，我们面对过上面的场景吗？每当我们努力工作的时候，周围总是不能发现老板的身影，努力工作得来的结果也不能得到他们的肯定。同时，各种不合理的目标、项目进度、考核全都加在了程序员身上。有时甚至明明不是我们的错，但到最后被批评的还是我们，诸如项目不能按期完成，客户新增需求不能及时满足等。我见过很多老板都是“超级不高兴”，会动不动在办公室“叫唤”，向项目组长或者程序员发脾气，声音大到让所有人都听到，以证明他那儿点正确性。

我们认为至少有三个原因导致老板误读程序员。首先，老板对结果承担 100% 的责任。打工，我们做工对得起公司发的薪水，对得起 8 小时工作就可以了，我们只承担部分责任。那么老板这个角色承担的就是 100% 的后果，任何一个小的错误都可能最终导致项目的失败，甚至使公司经历风险（我始终认为老板这个活儿不是“人”能干的）。承担全面责任的老板自然压力很大，随时在崩溃边缘，需要转嫁压力。其次，老板号称只看结果。无论我们在过程中付出了多少的努力，只要结果不好（比如：项目没有顺利、按期、按质完成，尾款收不回来），公司都会因此受些损失。因为老板要对公司所有人负责，所以老板只能看结果。结果不好，就要找个人来出气，做事的我们就首当其冲……最后，老板也是人，是人都不愿意承认错误。导致不良后果或者错误的原因都是老板，比如为了争取项目不计后果地盲目承诺，经常“忘记”自己说过些什么等，最终导致了不良的后果。其实，他心里跟明镜儿似的，错在自己，但没有人愿意承认自己的错。这时候老板就会在明知是错在自己的基础上，找个人来出气，这个出气筒多半就是在他手下打工的我们。

明白了以上原因，再遇到类似情况时我们可能就会更容易内心释然。

## 正确面对压力

如果我们每天忙着产奶、生金蛋、吃草，压力必然会很大。被问题压倒，还是想办法面对和解决呢？工作中的压力，就如同阳光、水、我们看不顺眼的人一样，是客观存在、无法回避的。永远也不要期望，下一个公司没有压力、下一个城市压力会小些。这种下一个永远都不会有的，除非你退休或者彻底脱离工作。即：

承认压力的客观存在，正视现实，有利于我们每个人的成长和发展。

面对压力我们就只有受了、忍着？不必那么消极。这种态度时间长了会让

自己很消沉。

那面对压力我跳起来反抗？你这个进度太不合理了，不改没法做。老板会说：“那我去找别人做好了？”言下之意就是我们可以开路了。换了地方，很可能还是类似问题，压力也都差不多。

面对压力承认其客观存在后，我认为比较好的方法可能是：试着与压力共处。我们有选择逃避（生气离开）的权力，我们也有选择正确态度与之和平共处的权力。

能否与工作中的黑暗面和平共处，是衡量我们成熟与否的一个重要标志。

软件的项目压力很多都越过我们能承受的上限。开发时，我们做的是个项目、开发的是个程序，虽然很多程序员把自己开发的程序当成自己的孩子，但是程序大可为必拿出力竭而亡的决定。所以我们不要一味“生扛”，那最后倒下的只可能是我们自己，或者因精神崩溃而离开，或者因身体崩溃而离开。

庄子说：“吾生也有涯，而知也无涯，以有涯随无涯，殆已。”把我们的工作与生活之间人为地画一条线，清晰地把它们分开。

工作和追求知识不是我们生活的全部，生活中还有很多美好的东西等着我们。原则上 8 小时工作时间以外是我们自己的时间。加班也有个下班的时候，下了班的时间就是我们自己的。充分地享受生活，享受属于我们自己的时光。

不要在工作以外的时间里，面对本应在工作中面临的压力，也完全没有必要这么做。休闲时充分放松，我们才有可能以更饱满的精力投入到工作和学习之中。享受属于自己的休闲时光。

总之，别人不把我们当人不要紧、也没什么。可怕的是我们把自己也看成“机器”，不能把工作和生活分开，认为生活就是工作，除了工作还是工作，每天除了编码还是编码，除了测试还是测试。处于这种“疯狂”时，停下来想一分钟，这是不是我们想要的生活。我们有没有把应该分清的分清呢？

## 缓解压力两步走

压力只是表面现象，而且有时间性。下面我们说说具体缓解它们的方法。

### **第一步 保持冷静、学习思考**

无论压力来自何方，我们总要保持内心冷静，了解自己最终的目的是什么。有压力的时候努力反抗，还不如学习家长对待孩子发脾气的方法。有经验的父母，在孩子发脾气的时候，采用“放凉”的方法效果，让孩子自己安静下来，

此时越是劝说孩子不要这样不要那样的反而会起到负面作用。面对压力时，我们要学会先停下来思考而非一味蛮干。静静思考后，我们多半会找到压力产生的原因，继而再加以解决和疏导。

### 第二步 明确目标、决胜职场

像之前谈到的，能正确面对压力的根源在于“明确自己职业发展的目标”。事儿多了，压力自然大，工作也会很忙，只要我们能明确自己的职业目标，那么就忙得有价值，忙得踏实。如果只是无目的地乱忙，那只会陷入“压力越大，错误越多，错误越多，对自己越没信心”的怪圈里。

给自己制定3年或者5年计划，不失为明确目标的好方法。如果我们现在是初级程序员，那么准备用多长时间达到高级程序员的水平；如果我们是高级程序员，那么我们又准备用多长时间升到架构师或者系统分析员的职位上。马上开始动手制定自己的目标吧，这就像行走在黑暗山洞里的人，只要知道多久之后能见到阳光，即使现在再黑暗也能坚持到最后。我们制定目标之后，即使工作压力再大我们也能承担，因为光明的未来就在前头！

总之，压力面前的我们，只要能正确分析压力的成因，明确工作的目标，有计划地应对压力一定能在工作中取得骄人的成绩。



我向程序员普及劳动法与社会保险相关知识的时候，对方都很不屑一顾，认为没必要学。与此相对应的是，在众多网友来信中，相当多的朋友是想了解这些信息的，多半因为他们在工作中吃了不懂法律知识和社保政策的亏。请不要成为知识丰富的法盲。

## 不要死于无知

关于因不了解相关政策法规而被欺压的程序员，我想列举几个例子，希望对大家有所启示。

### 「进公司前夕，公司的职位取消，我应该怎么办」

读者 Roby 来信：

Leo，您好！

我在一家公司任技术项目经理，待遇和前景都还不错，2个星期前，由别人推荐，去C公司面试。C公司的各方面条件都还可以，工资比这边稍高，公司规模也比现在的公司稍大，我和他们老总见面谈了2次，这个老总最后敲定我，要我过去，只签了 Offer，没签劳动合同。之后，他们的人事一直催着让我快点过去，所以我在这边就辞职了，也谢绝了现在老板给我开出的一些条件，并尽快办理好了离职。

本来去新公司上班是定在5月4号的，但在4月29号的下午他们人事打电话给我，说由于公司调整，他们那个职位不需要人了（天晓得：在上午还发

消息给我催我快点去公司报到呢), 就这样, 我就等于丢了工作, 你说我可以告新公司, 要求他们进行赔偿吗?

或者说你能给我什么建议。谢谢!

Roby

Leo 的回信:

Roby, 你好!

答案是: 你可以告新公司, 但是要求新公司赔偿的请求是不太可能得到仲裁机构或者法院支持的。

理由是: 你还没开始工作呢, 赔什么呢? 即使真的入职 C 公司, 干了一周他们做调整, 你的职位取消了, 只要他们支付你相应报酬其他没什么可赔的。劳动法有明确规定, 试用期内双方可以随时解除劳动合同, 更何况你还没有开始真正的试用呢!!!

说来也巧, 我自己也有类似经历。那是 2002 年, 我还在做销售的时候, 在前一家公司辞职后拿着离职证明准备第二天去新公司上班, 在回家的路上接到新公司电话, 说是因公司政策调理, 我的职位被取消了。当时就无言了! 后来还是朋友帮忙找到了工作.....

有了以上经验, 我对你的建议如下。

### 擦亮眼睛、多方打听

朋友帮你介绍工作机会当然应该非常感谢, 即使是如此, 也要多方面打听和了解(朋友也只是牵线而已, 去不去要看双方缘分)。比如: 所谓面试你的老板是经理人还是公司总裁, 还是研发部的头儿。如果他本人也正准备离职, 但公司又让他增加人手。可能你还没到新公司上班, 这个所谓的老板就已经失业了, 他招聘的人公司很可能就不会再用。举个例子, 我有个做公关的朋友 Helen, 去年到××汽车网应聘, 面试她的职业经理人大喊着让她尽快上班。Helen 面试时就感觉不对, 后来一打听才知道这个经理人背上的任务眼看完不成了, 想找个人顶缸。Helen 痛快地拒绝了××汽车网的职位, 现在仍然在原公司干得很好。至于那个职业经理人, 三个月后失业, 消失在茫茫人海之中.....

### 换工作有风险, 辞职请谨慎

从你的信里可以看出, 现在的工作也还算满意, 你只是为你所谓“工资比这边稍高”要走人, 我个人认为太不值得。每次换工作, 我们都要付出很大代

价，心理的不适应、新社交圈子建立的成本、新项目和技术的熟悉。如果只看薪水，没有 30% 的提升尽量不要换。而且，也不要单纯考虑钱的问题，还有机会成本、同事以及上级的信任……

### 回头——也不失为一种选择

现在的结果只是不用去新公司上班而已，死不了人，积极想办法总会解决的。请朋友帮忙介绍工作机会、去网上投投简历。其实，我建议不妨吃吃回头草，直接找原公司的上级争取 5.1 放假后回原公司上班。当然，走之前不要说太多狠话也是个前提。如果你走之前说了，我有新工作了，终于可以对你们这个破公司说 BYEBYE 之类的话，回去怕是难了。否则，你熟悉项目、了解技术，加之又有回头的强烈愿望，老东家没理由不接纳你☺

祝你早日找到工作！

Leo

## Offer 是否能够限制我

Amy 大学毕业之后从事了自己本专业相关的工作——软件测试。在 A 公司干了两年之后，Amy 能力有所提高，希望提升薪水。在向公司提出加薪要求被拒绝后，她开始利用业余时间找工作。最近面试了一家 B 公司，复试之后 B 公司对 Amy 很满意，希望她能尽快上班，同时还发了 Offer 给她（上面写着 8 月 18 日去公司报到）。Amy 却有些犹豫了。

Amy：“那边希望我下周一去上班，我准备跟他们说晚几天入职。这样可行吗？”

Leo：“你说再想想。不要得罪他们，尽量客气”

Amy：“是说晚几天报到这样不合适吗？”

Leo：“不合适，不要骗人，你可能最终并不打算去报到。就说没想好。坦诚一些。他们问为什么，你要说出真实的原因。这样，才是给自己最大机会的方法。这年头儿，谁比谁傻啊☺”

Amy：“真实原因是还想看看其他机会，而且我对现在的公司有感情，没最后决定离职。”

Leo：“那就 OK 了，直说为好。”

Amy: “这样那边会不会一生气, 可能直接说, 如果那样你就不要来了?”

Leo: “如果真是这样的公司, 那你就不要去了。这都接受不了, 只能说明公司的氛围不够宽容。再说, 是人哪有不犯错的? 如果你真去了, 犯了错, 公司又这么不宽容, 是不是要被开除? 这种公司就是薪水再高也要慎重选择。”

几天后。

Amy: “我昨天打电话给 B 公司, 表明需要考虑几天。她们问原因了, 我说了希望再权衡一下。她们就有点不乐意了, 说发 Offer 前已经跟我定了是周一去报到, 现在这样他们需要把招聘信息重新公布出去, 继续招人。我想问的是: Offer 里面写的报到时间新员工一定要遵守吗?”

Leo: “不必。Offer 没有法律效力。”

### Offer 没有法律效力

Offer 就是录用通知书, 里面说明了上班時間、薪水和福利等情况, 是公司向候选人发出的一种邀请。

但 Offer 这东西是没有法律效力的, 上节提到“报到前夕公司职位取消, 我能不能告?” 里的公司已经给候选人发了 Offer, 但因为公司内部调整取消了职位。候选人是不可能以 Offer 为依据去告公司的, 只能自认倒霉再继续找。同样, 公司发了录用通知书后, 候选人因种种原因不选择去工作的情况也很多。

即使是签了正式的劳动合同, 在试用期里双方只要不想合作都是可以直接解除劳动关系的, 更何况只是一张没有法律效力的录用通知书。

### HR 代表公司的理念

每个公司的 HR 代表着公司的人才理念和用人态度。在这么不宽容的公司工作, 相信大家都如临深渊——在工作上一旦有什么错误, 无论大小都就可能遭到即时被开除的命运。想想心里就不舒服! 钱给的再多, 拿着心里也不踏实, 不如再选别家。

Amy 也问过我下面这个问题: “如果你通知的候选人不来上班, 你会怎么办?”

我的回答是这样的: 如果是关键职位或者候选人是难得的人才, 我一定会等, 希望他能再考虑我们。我手里也确实有几个候选人跟踪了两年多, 每隔几

个月我就会跟他们沟通一下，了解他们的意向。只要他们愿意，我会很快安排其到公司上班。公司需要的人才，应该采用这种态度和手法。如果是一般的职位，我会再和对方沟通争取一下，实在没有合作可能只好作罢。但是，我绝不会向对方表示什么不满。毕竟工作是双选的，你情我愿不能强迫。我会跟候选人说：希望下次再有机会合作。

Amy 的故事进一步告诉我们，工作始终是个双向选择的过程。我们可以像 Amy 一样，在没最后决定之前不去公司上班，即使他们发了 Offer，即使他们发了劳动合同，即使他们的 HR 误以为自己是神……

## 公司要收我的毕业证书，应该交吗

读者小鱼来信如下：

Leo，您好！

不知您老人家有没有兴趣给我们说说单位收取毕业证书的事，我现在在一家国有 IT 公司上班，里面的项目资料浪费现象……我们不说，我是想问问单位收了我的毕业证和学位证的原件。说是要收去核查真假。核查的话，有复印件就可以根据证书的编号来查了。你觉得这有问题吗？会不会被扣压呢？如果收了长时间不还，我们应该采取什么办法呢？

因为当初在这里实习了一个学期了，现在还要见习半年才能转正，到时就要签三五年的劳动合同，真的很怕被扣压。网上有位朋友说：“招聘宣传时：外企相信 50%，合资相信 30%，×企相信 10%”现在看来不假，不小的公司，乱七八糟的管理，实习那几个月，没有一个工资发得是让我明白的。问一次才正确补发一次，前天查了，最后一次的实习工资，还是不知为何少了一半。我们怕被扣压的话，要在这儿干上三五年，简直就是卖身啊，人生的最好年华，都要白费啊，现在天天在郁闷工作。

小鱼

Leo 的回信如下：

小鱼，你好！

首先感谢信任。在一家公司里干，如果有可能还是多看积极面，全部都是负面的企业估计很快会倒闭的，你说呢？

对你的问题，我的看法是：



### 毕业证、学历证只交复印件

验证的真伪有复印件足够了，原件最多给公司看一下。如果公司有计划要收原件，我有足够理由相信他们有其他的企图。建议说原件在老家，现在只能用复印件提供查真伪。原件几个月之后才能由老家寄回来。

### 利用正常渠道拿到工资明晰

提供工资明晰是人力资源部的义务，但各公司规定不同。有的公司规定不要明晰就不发，所以，我建议你向人力资源部相关人员要一下自己工资的具体情况。要写邮件，别只口头上说。

### 不行，早闪

你现在这个公司不是我见过最过分的，最过分的是有家 SI 集成一个项目，研发人员强行离开后被打断了腿（黑社会啊！），但也算是比较差的公司的了。如果你不打算在这儿退休、养老，建议尽早换。大学毕业第一份工作是很重要的，不要让自己在不良的环境中沾染不良的习气，以后是很难改的。

## 研发人员读懂“新劳动法”

劳动法是保护劳资关系中处于劣势地位的劳动者利益的法律。新劳动法 2008 年 1 月 1 日起就开始实施。新法出台之后，更是为缓和劳资关系，维护劳动者利益提供了有力保障。程序员作为劳动者一方，自然也在被保护之列——对签订劳动合同中试用期薪水和时间的规定、无固定期限合同的门槛大幅下降等都是与我们切身利益相关的点。街上对 HR 人士的劳动法培训铺天盖地，几经培训之后，他们估计都已熟读劳动法，学会如何站在企业角度运作新劳动法了。与此相对，作为劳动者的我们工作繁重之余，没太多时间细读劳动法，如果再对 HR 和公司要采取的手法不太了解，会不会吃亏？

下面帮大家解读劳动法中与劳动者最密切相关的几部分。

### 企业知情权在法律上确立，员工说谎成本提高

相信如果足够长，每个人都会在自己的职业路上遇到过一些挫折、走过一些弯路，比如：几个月没找到合适的工作，致使工作经验有断档等、因绩效不佳而被裁员等。

求职时，为了能打消我们应聘公司的顾虑，很多人把职业经历写的全部连续（其实之间有几个月或者 1 年的中断）；虚构离职原因；更有甚者，用假文

凭、假学历、假身份证应聘。大家都有侥幸心理，如果面试时能不被发现，只要我们入职后好好干就会万事大吉。

新劳动法实施后，员工在试用期内就要签劳动合同，同时如果工作满一年后企业决定不与劳动者续签劳动合同，那也要付给劳动者1个月的薪水，这导致了企业用人成本、裁员成本增加很多，直接后果就是招聘时会越来越慎重（背景调查、学历查真伪在入公司时是少不了的），同时，如果企业有意请劳动者离开，首先会考虑用不花钱的方法——劳动者有无提交虚假信息。

例如：如果H公司想让员工A走人，又不想赔偿。那么先查A的学历真伪，再查到H公司之前员工A的职位、工作时间，看这些是否与A写的简历相符。如果有一点对不上，比如假学历、假职位或者假工作经历，那企业会用劳动法相关规定认定与A签的劳动合同无效，即A损害公司知情权（第8条）隐瞒真实学历、工作经历等，后以欺诈手段与公司签劳动合同（第26条第1款劳动合同无效条款），请员工A走人且不付赔偿。

新法中，第8条谈了关于知情权，内容如下：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。第26条谈及劳动合同无效，其中第1款如下：以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。

如果2008年以前劳动者在学历、工作经历中作假相对容易过关的话，那么新法实施后，在学历、身份证、工作经历方面作假，则会导致极严重的后果——劳动合同无效、被解聘、拿不到赔偿。

### 对策——要么聪明地说谎，要么只说实话

相信每个人都多少说过谎，感觉应该是：要用下一个更大的谎言掩盖上一个谎言而到真相被发现。所以，在学历、工作经历上，我们给程序员的建议是：只说实话，这样成本最小，既不会让自己很尴尬，也不会让别有用心的人得逞。毕竟，公司只是雇了我们的人，用我们的能力，而不是要用我的学历、工作经验充门面的。

## 解聘成本增加导致试用期压力陡增

新劳动法第19条，对试用期与劳动合同之间的关系是这么规定的。

劳动合同期限	不满3个月及以完成一定工作为期限的劳动合同	3个月以上不满1年的	1年以上不满3年的	三年以上的无固定期限和无固定期限的劳动合同
试用期	0	不得超过1个月	不得超过2个月	不得超过6个月

新法实施后，企业只有两个选择，要么把试用期控制在1个月内，然后签1年或者更短的劳动合同（请注意，2次续签则劳动者自动转为无固定期限合同），要么试用3个月，之后与劳动者签3年以上或者无固定期限劳动合同。

以上法条直接产生的后果就是：所有企业都会以更加严格的方式考核试用期员工，试用期员工压力陡增。这还会导致恶性循环（过不了试用期→重新找工作→过不了试用期），严重打击劳动者的自信心。

要找合适自己的工作，而非最好的工作。

我们并不想穿一双世界上最大的鞋，我们选鞋的标准是合适。找工作也是如此，进500强是好，但还要看是否适合我们。

慎重跳槽（这也是劳动法的初衷之一），非要跳的时候选与自己能力、资历相匹配的公司和职位。不要应聘自己明显不能胜任的职位，即使真的入职了，也会因为能力问题达不到公司的要求而离职。不稳定的高薪，不如稳定的中档薪水来得实惠。

与此同时，作为劳动者的程序员要特别注意试用期与劳动合同之间的对应关系，以保护自己的权益不受侵害。

## 无固定期限合同也不是什么保险箱

以前，很多人认为，只要在企业干满10年，签了无固定期限劳动合同就算是拿上了“铁饭碗”。新劳动法实施后，对签无固定期限合同的要求大大降低，新法第14条有关无固定期限劳动的部分提到签订无固定期限劳动合同的条件：

1. 在该用人单位连续工作满10年的；
2. 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的；
3. 连续订立两次固定期限劳动合同；
4. 用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

满足以上条件的劳动者即可与企业签订无固定期限劳动合同了。那么是不是拿起“铁饭碗”越来越容易呢？

国企都改制了，咱们还是别这么想。即使签了无固定期限劳动合同，也没有所谓的保险箱。

企业至少有以下三种方法“搞定”无固定期限合同员工：

1. 使员工绩效不达标，如此即可被认为是劳动者不能胜任工作，然后培训一下前台相关知识叫劳动者干干前台，如后者不愿意，则应认为经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的。以上都做完之后，企业可依新法第 40 条第 2 款（劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的）之规定，提前 30 天通知劳动者，从而解除合同；

2. 业务调整后没有工作安排给劳动者，则可按 40 条第 3 款（劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的）则可按第 45 条第 5 款；

3. 公司倒闭，则可按第 45 条第 5 款（用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的）之规定，视为劳动关系终止。

### 程序员对策——实力说话，狼行天下

即使真签了无固定期限劳动合同，遇到些企业要流氓，建议员工还是把这企业告了之后，早早离开的好！没时间和他们耽误工夫啊！

劳动法里的无固定期限合同是对我们劳动者的保障之一，但最终实力说话，永远是我们走职场的不变真理。狼行天下吃肉，只要有实力做后盾、有知识做基础，不怕找不到适合自己发展的工作机会。

**特别提示：**劳动法第 37 条规定劳动者提前 30 天以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。这句话的意思是劳动者只要尽到提前 30 天告知企业要离职的义务，到期即可离开，不管是固定期还是无固定期限劳动合同。

总之，新劳动法颁布、实施，无论是对企业和个人都起到促进作用。对于部分流氓企业，诸如之前不给员工上保险、不发薪水、强迫劳动等行为，新法让他们知道“流氓会武术，有法也挡住”，不但会罚，而且罚得很有力度，让流氓下次不会再犯；对于部分之前想“混”在企业的劳动者，新劳动法的出台也必将迫使企业采取行动。

## HR 部门应该做的两件事

当今中国经济发展迅速，需要大量 HR，同时也产生了 HR 从业人员素质参差不齐的问题。平时程序员很少跟 HR 部门打交道，需要他们做的事情很少，即使这样还是有些 HR 根本做得很不到位。下面我介绍在日常工作中与程序员息息相关的 HR 的本职工作。

### 出具相关证明

工资条、收入证明和离职证明是我每个员工早晚要从 HR 手里拿到的三样东西。

有些公司用“收入保密”为借口，只是每月打钱到员工账户根本不提工资条，即工资明晰。这让程序员既不知道自己被扣了多少种税，也不知道社保、公积金是按什么比例缴纳的，何时缴纳的，这种现象直接导致了程序员维权难。

收入证明多是员工买车或者买房时需要公司出具的。根据实际工资出个收入证明是 HR 部门的义务，除非公司有明文规定此证明由其他部门出具。

离职证明代表着我们与公司结束了劳动关系，是进入其他公司的凭证。根据新劳动法规定，员工必须出具相应的解除劳动关系证明才可以入职。如果离开上家公司时 HR 没有提供给我们，那我们务必去 HR 索要。

以上三个证明，如果 HR 及时交到我们手里说明他们工作相对到位，如果他们没有那么干，我们则要向他们讨要，千万不要客气，这是他们的义务。

### 解释公司政策

解释公司相关政策包括：考勤制度、考核制度、奖励制度、社保和公积金缴纳情况等。正规公司在新员工入职之后，会提供相关的文档让我们看，写得不清楚的时候可以直接找 HR 部门请他们说明情况；不太正规的公司则大多没有相关文档，如果了解需要我们自己问 HR 部门。不要怕麻烦，在入公司的第 1 周内把相关政策向 HR 咨询，然后搞清楚。

我有个程序员朋友 Ann，毕业之后就在大公司工作 5 年才跳槽到了民企 OO。薪水提升 30%，本来 Ann 是很满意的，但入公司 3 个月之后她发现了问题——社保和公积金缴费基数 OO 公司是按最低线为 Ann 上的，这样 Ann 每月收入光公积金就损失上千块。了解真实情况的 Ann 愤然离开这家不靠谱的民

企。近 5000 元的损失已经造成，她又没时间通过劳动仲裁流程，只能自认倒霉，吃了哑巴亏。

试想如果我们到公司之后，短期内了解相关政策，相信是可以避免这种情况发生的。

客观地说，HR 应该做的事情有 N 多，以上两点只是对他们的最基本要求。做到了，叫他们尽到自己的职责，没做到就是严重失职，对不起公司给他们发的薪水。现实情况总是与我们的预期相差很远，有些时候 HR 连最基本的点都做不到、做不好。果真如此，我们就要提高自己的维权意识，了解我们应该了解的信息，拿到我们应该拿到的证明。

## 远离无赖就是远离风险

### 「小 K 跳槽事件回放

2009 年 6 月，负责 O 网论坛管理已经 4 年的小 K 离开公司，同时也带走了他自建的 12 个人员满满的 QQ 群，群里都是服务器运维方面的技术精英和骨干。这些人时常登录 O 网的论坛发表自己的意见、帮其他技术人员解决问题，为方便和沟通，小 K 用 2 年时间建立了 QQ 群，慢慢地 QQ 群由开始的 1 个拓展至 12 个。小 K 建立的 QQ 群都是为 O 网作贡献，所以公司每月为小 K 报销 QQ 高级群的相关费用。此次出走，小 K 把自己的所有“资源”直接带到了新公司——E 网。E 网与 O 网同是互联网公司，服务对象都是计算机研发人员，包括：软件开发、网络管理与维护、嵌入式开发等。

进入 E 网后的第一时间里，小 K 做了 2 件事：把 O 网所有同事从 QQ 群里踢出、把 E 网的相关活动在 QQ 群里做推广。

小 K 的老东家 O 网也作出回应：在本站对小 K 全面封杀、在网上登出“关于 O 公司 QQ 群的严正声明”，内容如下：

“最近，以 O 网名义建立的 QQ 群被公司前员工小 K 盗用，篡改 QQ 群名和群公告，使群内用户非常奇怪。为此，O 网严正声明，QQ 群名上没有 O 网字样的与我们无关。为避免被欺骗，请该所有人选择退出。O 网定会通过合法途径收回被非法窃用的 QQ 群。”

此后，小 K、O 网、E 网陷入了长期的“口水”战中……

主要聚焦于以下几方面：

用公司名义建立的个人关系（QQ 群等），是否属于公司的资产？

离职员工是否违反竞业禁止条例，给公司造成了损害？

被东家“榨干”的员工能否采取非常手段“回敬”东家？

## 三个视角的分析

### 老板视角——拿了我的钱就应该给我办事

员工每月拿公司的薪水，就要遵守相关职业道德，无论在职与否都不应该做出有损公司利益的事情，否则即视为“不道德”，公司必将举起法律武器，维护自己的正当权益。结合本文中提到的事例，O 网直接向 E 网提出要求，要求把小 K 自己建立的 QQ 群视为公司的资产，即把 12 个 QQ 群的管理权限收回到公司手里。

其实，员工离职带走企业资源，无论后果如何，最先检讨的应该是企业本身，至少包括：招聘流程的疏忽、日常管理中的漏洞和离职流程的不严谨。除了对能力的考查之外，面试时应该尤其重视对候选人性格的考查。对性格存在明显缺陷的员工要尽量在招聘中甄别出来，如果性格存在缺陷的员工入职，要争取在试用期淘汰或者不委以关键岗位。客观地说，让心智健全的员工承担相对多的责任有利于企业平稳和顺利地发展。

日常管理中，要尽量做到对每位员工公平、公正、公开，以完善的体制为基础按对公司贡献大小给予相应回报。员工离职时应做好相关的交接，收回相关的 ID 号和权利，以避免给公司造成不必要的损失。从制度角度保证的同时，公司还应该尽量做到员工离职而不交恶，让员工即使离开公司还能念及公司对自己的照顾，从感情角度不做出有损公司的事。

按法律规定与核心员工签订竞业禁止协议。如果需要员工在离职后遵守，那么请按约定支付相关补偿金。

### 员工视角——维护劳动者的权益是真的

我工作、我付出，我拿薪水，靠自己本事吃饭。如果我什么都不能干公司也不会留下我。离开公司，我会带走自己的能力、知识、项目经验，当然也会包括我自己在公司开发的资源（源代码、客户等），这无可厚非，毕竟这些都是通过我自己的个人努力得来的，我要维护自己的利益才是真的。结合本文中提到的事例，小 K 把自己建立的 QQ 群带到新公司，并继续借此宣传新公司。

之后被老东家告，小 K 感觉很“冤枉”。但这种观点有用，个人能力与公司环境培养分不开，不能完全视为己有，特别是资源也不能随便带走的。

企业对员工不公平，长期施以巨大的工作压力、没有加班费、不给加薪。久而久之，会使本来愿意为公司作出贡献的员工心生怨恨，在争取自身权益无果的情况下，很多人做出了有些过激的举动（比如小 K），甚至有些人触犯了相关的法律，给自己带来不必要的麻烦。真遇到这种被公司“咬”的情况，我们至少应该做到以下几点。

全力以赴做好自己的工作，争取公司的认可。无论是否心生怨恨，都应该再给自己和公司一个机会，让自己的工作更出色，用数字说话把结果呈现给公司。老板也是人，也有正常的思维。留住最优秀的人才，让企业有长足的发展无疑是每个老板入睡之前都会思考的事。真是人才，就不害怕公司发现不了。

不要让自己对公司的尊重被误读成怯懦。小 K 就是在长期努力和成果得不到公司认可后选择了离开。2 年不加薪，长期加班没有加班费。O 公司很大程度上让小 K 感觉自己是个很容易被欺负的角色。不要让公司把我们的尊重当成是怯懦的表现，打工的不是受虐狂，实力在身的我们很快可以找到一家适合我们的新公司。对有眼无珠的老板，请尽快说出两个字：“永别！”

即使我们在工作中受到了伤害，也请不要用同样恶劣的手段进行报复（像本文中的小 K）。把精力浪费在无味的相互攻击和败坏中，只会让我们自己的思维陷入一个怪圈。我们受了气就要报复，报复的结果就是被很有力度的反击，之后因为心里不平我们又继续进行报复。有精力掐架，不如把自己的智慧投入到新的工作中，以取得更丰厚的回报。

### 法律视角——没有补偿金，竞业禁止即为无效

竞业禁止是指为避免用人单位的商业秘密被侵犯，员工依法定或约定，在劳动关系存续期间或劳动关系结束后的一定时期内，不得生产同类产品或经营同类业务且具有竞争关系的其他用人单位兼职或任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。竞业禁止合同的合法有效关键在于是否有损员工的基本生活利益。作为竞业禁止协议生效的一个基本条件，企业必须对员工的竞业禁止行为做出经济补偿，竞业禁止协议中必须同时写明补偿金的数额和发放办法，否则就是无效协议。

本事件的事实是，O 网没有与小 K 签竞业禁止合同，在小 K 离职时也没有支付相关的竞业补偿。从法律上讲，小 K 并没有违法行为。至于职业道德，O 公司认为小 K 有违职业道德，小 K 认为自己所作所为完全合理。每个人都



从自己的视角考虑问题，谁对谁错无法给出一个绝对客观公正的结论，这可能就是道德无法写入法律的原因之一。

## 防微杜渐 远离风险

今天，每个人都在提高维权意识，法盲越来越少了，一些不良公司想靠蒙蔽员工以保障自己利益的时代将永远过去；一些不良员工想通过违法、损害前东家来提升个人价值的时代，也将永远都不会到来。

在此我想谈谈“防微杜渐”的问题，不要等到问题最后发生，甚至很严重的时候我们才想到去应对、去处理。2008年的时候，有家互联网公司成立时在人民大会堂召开了新闻发布会，夸下海口说是要在几年之内将使现有门户网站倒闭，让互联网格局为之一变。结果是不出半年这家互联网公司自己就申请倒闭，因为进入破产清偿流程，公司拖欠员工的工资基本都无法追回。我面试过从这家公司出来的程序员“4个月未发工资，你为什么还要干？”程序员回答：“开始感觉公司还有机会发工资，干到后来是不甘心。我做了这么多，公司还欠我工资，然后上班开始混，直到公司倒闭！”结局可想而知，公司倒闭了要无赖，这个程序员并没有要到自己本应得到的报酬。

不要和无赖叫劲儿是本章我最想表达的意思，即使有法律武器在手，维权成本依然很高，尤其是在遇到无赖的时候。程序员最应该做的是提高自己的风险防范意识，看清无赖公司的真面目后，在给自己维权的同时马上找新工作走人，是上策之中的上策。

远离无赖，就是远离风险！

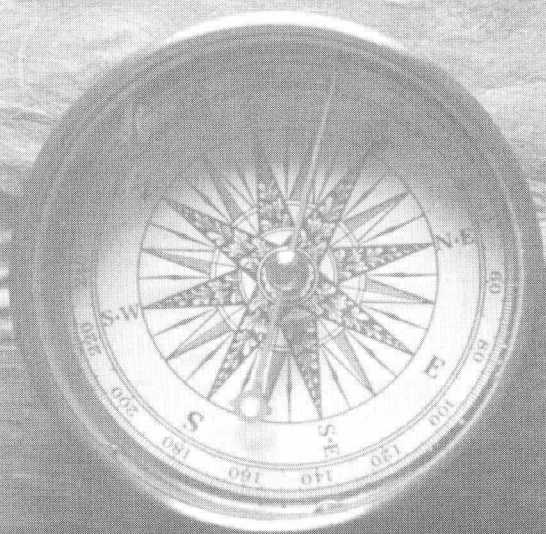


---

渐入佳境

## 渐入佳境——成熟并非遥不可及

前面的6个章节，我们讨论了程序员从大学生到职业人的转换，是职场新人应该掌握的知识。下面的5个章节，我们将与有工作经验的程序员分享进阶职场的秘籍。





无数次有人问我：“程序员在职场里什么最重要？语言能力？沟通能力？管理能力？”我的回答是：“保持良好的心态最重要。好的心态能让我们走得更远、更开心！”

## 不要像受害者一样工作

“我周围一群无能之辈，因为我不擅长拍马，所以不得提升，他们迫害我！”

“我的部门经理把本来应该属于我的功劳都给抢了，你说说有这样的人吗？”

“公司让我完成我根本无法完成的工作，头天加班到 12 点第 2 天晚点到公司还要扣我的钱，太没人性了，他们怎么能这样对待我呢？”

“部下都是一群笨蛋，怎么教也教不会。太“贵”还不好用！”

我经常能听到类似的抱怨，而且我必须承认其中有很多是事实，但今天我要说的是“不要像受害者一样工作！”

## 「受害者心态害人害己

### 受害者多半生活在想象里

任何问题出现之后，都会认为全是“别人”的错，我是无辜的受害者，我是被迫害的对象；

项目进展延后，是因为部门里有太多只看不干的家伙；

工作未完成，是上司拖了我的后腿，让我不能全力工作；

我做不好是因为公司资源不够、培训不够、资金不够。

以上种种人物相信我们在工作中并不少见。“受害者”生活在别人的“歧视”里、总是低头在“别人的屋檐之下”，工作对他们来说是痛苦和无奈的选择。说句难听的，这么痛苦还干什么啊！多没意思啊！辞职吧！

我不知道您是怎么想的，反正我的周围有这种人，我希望离他们越远越好，以防止他们的坏习惯影响到我。

### 受害者心态的形成

每个人在工作中都会或多或少遇到一些不公平、遇到一些困难。

我们中作中的成绩被别人占为己有；

能力比我们差的人因资历得到提升；

别人的薪水比我们高，但干的比我们少，等等。

通常我们对待以上情况有两种反应：积极地面对和消极地面对。

选择积极地面对，我们则始终坚信事情都是向着合理的方向发展，绝少无缘无故的福，也绝少无缘无故的祸。别人在工作中比我多得些实惠必有其中原因，找出别人的长处、弥补自己的不足，迎头赶上，让我们自己的职业发展得更好。即使真的因公司而非我们个人原因导致我们受到不公平的待遇，也会笑着离开寻找更适合自己的发展的机会，而不是在原地怨天尤人。在某种程度上任何工作都是对自身的积累。除非我确实不适合这家公司，否则我一定坚持达到以下目标：我自己满意的效果。

选择消极地面对，我们会逐渐在内心之中扩大所遭受的不公平，让自己从内心之中真正成为一受害者，每天生活在抱怨之中。这样成本很低，即不必承认别人有什么长处，也不必找机会提高自己，只需要在原地发脾气就可以了。这可以一劳永逸地解决了我们遇到不公平的问题，反正都是别人的错，别人都是站在公司角度，站在非人性的角度虐待我们的，从内心向全世界大喊“我们是受虐狂!!!”。久而久之，我们成了真正的受害者，失去了自我调整的能力。

## 受害者真正伤害的是自己

受害者可以从表面上解决问题，但无法从根本上解决问题。此心态造成的负责影响主要有以下几点：

无法找到工作中真正的问题所在，从而也无法找到正确的解决方法使自己提高；

疏远我们和团队中其他成员的关系，让我们看不到别人的优点和长处；

不能让我们有所进步，在抱怨中生活的同时停步不前。

如果以上三点我们感觉可以接受，那祝贺我们自己吧，我们可以心安理得地做个“受害者”了（其实想想也挺幸福的）；如果不是能接受，那请用更阳光的心态，理智地对待工作中出现的种种情况。

成为受害者，真正伤害的是我们自己，毕竟在工作中成长、成熟是我们自己的事。

## 摆脱受害者心态

摆脱受害者心态不是阿 Q 心态，下面我们具体来分享。

无能的同事占有高位时，先问一下自己，他或者她真的是“无能”吗？还是他或者她的才干、能力没有被我们发现，没有在与我们共事时得到充分的体现。我们只看到结果，而未经历过程。观察一下，我们可能会发现其中的答案。我见过某人在部门经理位置上干了 10 年，虽然没提升也没被开除，至少能坚持是他的优点。这个我们可以不学，但别人的优点我们不能看不到。

当有人抢了我们的“功”时，我们应该想到，很少有不依靠团队协作就可以成功的事。我们在项目中作出了贡献有可能未得到应有的重视，所以才让我们感觉功是被别人“抢”了。应该对自己有自信，我们下次会发挥得更好，会被给予正确的对待和认同。

当公司分配的不可能完成的任务给我们时，与其当做是被折磨，不如当做是上天对我们的磨炼。虽然薪水不太可能因此而增加，但我们从艰巨工作中所得到的经验必将是日后的宝贵财富，这可能是拿钱买不来的。我之前在的公司，3000 元薪水的程序员开发的都是上千万的项目。即使薪水永远不涨，他们做上 3~5 年之后，是很容易找到一份高薪工作的。

总之，工作之中我们成为受害者还是问题的解决者，很大程度上取决于我

们自己看待事物的角度。遇到困难和不公平时，我们是积极的吗？还是省力地坐下来使劲问候老板的父亲或者母亲呢？请不要像受害者一样工作！

## 把公司的事当成自己的事

打工一般有三种态度：“混”、“干活”、做事业。

“混”是在职场之中最常见的态度，就是拿钱不怎么干事，把工作推给同事或者下属，每天按时来按时走，到了月底领工资。只要在公司或者行业里有些资历的人都可以用“混”的方法来工作，不会招灾惹祸，月月旱涝保收。“混”也是一种生存方式，但我不推崇。

“干活”是比“混”更高层次的心态。此类朋友的共同特点是：看着钱的面子完成所有本职的工作，但是只做到 60 分水平，即：不被扣绩效工资为最高标准。他们的想法是：“公司没给我更多的钱，为什么要我多干呢？干多了不是吃亏了吗？”很多具有“干活”心态的人在有了些许资历之后很快会转化进“混”的群体里。

最后一种态度叫做事业，即力所能及地把工作做得最好，把公司的事当成是自己的事。虽然公司不太可能因此为我们加薪，但是我们额外的付出也会得到额外的回报——更丰富的经验。很多程序员都有创业的打算，但我们很难想象一个在打工时表现不佳、不能站在公司角度思考问题、不能把公司的事情当成是自己事情的人在成为老板后会有什么作为。当今世上，绝大多数好老板之前都是好员工。

想事业有成，那首先要做到的就是把自己的本职工作做到最好，额外付出些努力，同时也额外得到些回报。

## 程序员与沟通

总是听到有人说——程序员不擅长与人打交道、不擅长沟通和交流，更有甚者还提到程序员不太明白人情世故。我不同意这种偏颇的观点。

如果说“与人打交道”就是陪客户吃饭说好话，“擅长沟通”就是销售人员的不切实际的承诺，“明白人情世故”就是见了客户、领导就大唱喜歌报喜不报忧的话，那么程序员确实不擅长或者不屑于擅长这些，否则“不擅长与人打交道的程序员”就根本无从谈起。

在学程序开发时，我们身边都会有些名师&牛人可供学习和请教，不擅长沟通我们是怎么产生高效率地编程的；每个项目开发时都需要软件组员之间的协调，不沟通哪来协调一致的效果；工作之外，有爱我们的家人、亲近的朋友、谈得来的技术伙伴，不明白人情世故我们又是怎么维护这些关系的？

人都很擅长沟通，不沟通在当今社会就很难生存。

同时，为了用代码清楚地实现功能，我们更擅长静静地思考，从表面看起来相当比例的程序员都喜欢沉默和相对内向，这并不会妨碍我与外界的交流。另外，终生学习是很多程序员的习惯，不学习就难以跟上时代的步伐了。程序员更愿意把时间投入到学习和与学习相关的交流之中。

客户把开发工作量简单地归结为人/月。认为只要参加开发的程序员越多，完成项目所需要的时间越短，所以客户经常对销售人员说：“你们多加人啊！在本月尽快上线。”这基本上是对软件工程没有概念的无知表现。可恶的是，有的销售人员还附和这种观点，更增加了项目开发的难度。很多程序员都对销售人员的过度承诺（Over Commitment）不能苟同，也难以完成客户的“要求”，所以开发与销售之间的冲突时有发生。

程序员所擅长的沟通是与客户沟通真实需求、与牛人沟通学习心得、与朋友沟通成长所得，所以他们更注重沟通的效果。

## 工作不顺心怎么办

2008 年，某程序员写信给我表达心中的苦闷。主要表现为：活多、薪水低、没有加班费、项目期间压力大，总之是不太顺心。

相信大家在工作中，可能都会有些不顺心的时候，尤其是当下受经济危机的影响，各公司都出台政策以节约成本，裁员、调整、降薪的情况下，工作不顺心成了不少程序员的工作状态。有四种方法可以来应对工作不顺心，即对抗、妥协、逃避、和解。

如果是火爆脾气，我们可能会选择对抗——大不了不干了，吵一架，感觉很爽地离开公司。狼行天下吃肉，狗行天下吃屎！哪儿找不到一份工作，再说您这儿还给这么少，连狼都快吃屎了。有些人性格怯懦或者迫于压力会选择妥协——继续心怀委屈干下去。工作不好找，先干着吧，咱忍了，哥们！还会有一部分人会逃避——默默离开。12 年前，和我从天津一起出来的同学们，90% 都选择了这条路。在北京工作不顺心之后，他们回到了生养自己的天津，有些



甚至离开了 IT 行业，开始了自己新的生活。最后，还会有人选择与工作和解。调整自己之后，再融入工作。

总的来说，四种方法都没什么不好，结果还是要看具体的情况。单独选择其中一种，可能都不会达到理想或者比较理想的效果。是的，连和解都达不到的效果。树欲静而风不止，你想玩可能人家还不想玩呢！

多年的职场经历之后，我总结出综合复用法，即同时用至少两种方法来应对这种局面。

拿我 2009 年初工作不顺心的情况来举例吧，当时整个公司一片混乱，让大家都没有继续工作的心情。我采取了以下几个办法来摆脱危机。

### **第一步 逃避**

安排好自己的工作之后，我请了 6 天假，逃避一下、也冷静一下。回家看看父母，调整情绪和心态。要知道，是情绪左右了事情的结果，冲动做结论倒霉的还是自己。

### **第二步 妥协**

休假之重新回到工作岗位。就当是进入了一家公司，干了一份新工作，对工作妥协，试着接受工作中的不平等。努力工作，好好干！好像自己从未被伤害，好像自己从未被忽悠！以让步的方式避免冲突或争执。

### **第三步 和解**

在做好自我调整之后，主动与相关领导和同事沟通，寻求对方的某些改变，以达到双方和解的结果。妥协是单方面运作，而和解是双方努力的产物。

### **第四步 对抗**

假设最终和解的努力也失败了，局面还没改观的话……为了避免最终吃屎，我还是去找个能吃肉的地方。

最后，我并没有与公司达成和解，当然也有发生冲突，而是愉快地离开了公司，开始了自己新的职场之旅。工作不顺心不要紧，要紧的是我们有应对的方法。

## **假如生活欺骗了你**

作为本章节的结束，我想分享一封读者来信。

Leo, 您好!

今天才看到您在的文章,感觉很受启发。但是我现在却十分困惑和迷茫,感觉自己如同井底之蛙一样,麻烦您能在百忙之中给我一点启示,万分感谢!

我是一名在校大三的计算机科学与技术的学生,但是经过3年来的学习我却越来越感到迷茫。由于我在读的学校并非一流大学,因此我这个学校的计算机专业的师资水平也一般,老师很少能跟我们提到课堂外的知识。我现在已经学过了一些计算机基础理论课程,这学期正在学习Java。我过了计算机等考2级,但是我却感觉每门都只学到了皮毛,那些深层次的技术好像离我还很远。同时,很少有关于计算机方面的教授或者名人来我校演讲,因此我到现在还不知道我接下来该学什么,去哪里了解更多的知识。

据说一流大学的计算机系学生在大学期间学校会专门派一些老师指导学生做小项目,我真的很羡慕,但我由于是外校的因此不能参加。我们学校又没有,我真的好苦恼。

我想了解的是,我所学的这个专业接下来我该去什么地方,我的兴趣是在软件开发方面。我能够通过什么渠道去学习诸如C/C++的更深层次的知识,国内国外的都可。我应该拿哪些证书(软件开发方面)对我今后的发展有帮助。我自己能不能做一些小项目?再次感谢您在百忙之中浏览我的信笺,谢谢!

Jerry

Jerry, 你好!

从信里看出,你对现状不太满意,又有提升自己的愿望,但缺乏明确的手段和方法。学习的努力,多年的苦读,换来的是:毕业没有实际项目经验,开发水平也不高(其实是接近于0),感觉很像是“被生活欺骗了”。对于你,我的意见如下:

### 1、不要抱怨

即使生活欺骗了我们,比如:大学生活没有想象中的好、老师没有预想的牛、大学里我们没有学到更有用的知识,等等,也不要抱怨、不要憎恨生活。调整好自己心态,迎接生活的不公平,把所有的力量用于寻找方向、提高自己,用于丰富自己的知识。具有这样心态的人,在毕业之初可能和所有人都一样,但十年之后会看出不同。抱怨的人还站在原地抱怨(或者不情愿地走了两步),

具有良好心态的人早已一日千里，走上工作的正轨。

## 2、因地制宜

不抱怨只是第一步，第二步就要因地制宜地提高自己。没必要羡慕别的学校学生有项目做，其实如果我们愿意找，项目总是有的。自己不努力争取，只靠别人赏赐，即使有项目做，也很难稳步提高自己（就像被别人赏的工作，干起来没劲一样）。没有项目就去找，即使最后没有找到也没浪费自己的时间和精力，至少，你经历过了，比别人多了些经验。有些人在上学时有导师分配项目，毕业了还不一样要自己主动去找工作，总不能指望导师或者学校永远拉着我们前进吧。

因地制宜，开动脑筋，相信聪明、睿智的我们总是会有好办法的。

至于方向，我看还是要你根据自己的兴趣，在工作中打拼一两年之后才可能得出比较准确的答案。

给你分享一首普希金的诗

《假如生活欺骗了你》

假如生活欺骗了你，

不要忧郁，不要愤慨；

不顺心时暂且忍耐，

相信吧，快乐的日子将会到来。

心儿憧憬着未来，

现在却总是令人悲哀；

一切都是瞬息，一切都会过去，

而那逝去了的，将重新变为可爱。

祝早日成为合格的开发人员！

Leo



## 面试，我薪水要低了……

谈到薪水，我们先要从面试说起。

“这次要了 3000 块/月，我又要低了？？”

“面试我应该要多少？”

“要多少才能不吓跑公司而又拿到自己认为满意的薪水？”

诸如此类，面试和钱相关的问题是最常被问到的。有两个原则是必须被遵守的，即有依据的合理和综合考虑。

### 合情合理

作为出卖劳动和智慧的我们，当然希望“越高越好！”。我帮公司面试年薪低于 6 万的职位时，每每问及对方的薪水要求，我听到的第一句话多数是“当然是越高越好！”，之后对方就开始沉默不语，等看我出个更高的薪水。

你从个人角度希望给你开出的薪水越高越好，面试官从公司角度出发希望给你的薪水越低越好。如果双方都没有什么依据，那就开始扯破吧，立场不同各说各的观点，总也没个结果。

有人会说：“那我就要 3000 块 1 个月。”或者 4000、5000……每月。

我通常会追问一下理由。下面分享一个现实案例。

假设面试者叫吴直。之前整体给我感觉还不错，谈到薪水时她被直接淘

汰了。

Leo: “您的薪水期望是?”

吴直: “5000 块每月”

Leo: “我能知道为什么吗? 您刚才提到上一家公司的薪水是 3000 块。”

吴直: “因为我值这么多啊!”

Leo: “能具体说说为什么吗?”

吴直: “不是跟你说了吗!! 我值。”

Leo: “好的, 谢谢! 那今天先到这吧。”

吴直认为自己值, 但就凭入行不长时间的工作经验+对行业不够了解, 我认为她不值。同时我还认为这人有点“浑”。

无论薪水要多少, 你总要有个理由和依据, 也就是说, 要合情理, 不然就成了空穴来风、漫天要价。

### 综合考虑

薪水是体现工作价值的很重要的因素, 但不是我们选择工作时唯一考虑的因素。发展机会、成长空间、培训体系、福利情况, 以上种种我们都要考虑到。我们面试时、甚至刚进公司时可能对彼此都不能有较全面的了解, 但是我们可以通过其他方法, 比如上网找资料、观察办公环境中工作人员的状态等做间接了解, 让自己有个相对准确的判断。

分享一下我自己的亲身经历。

2000 年我关闭了自己的公司开始打工。某家很大的系统集成公司面试了我, 三轮都过了最后谈及薪水。人力资源总监问我期望的薪水? 我没有直接回答她, 而是先了解了公司的福利情况: 保险、公积金、交通补助、手机补助。结合我之前看到的办公环境、公司员工给我的感觉, 我做了个权衡。

我希望试用期 1500 元/月, 转正之后再谈。(我需要这份工作比这份工作需要我多得多。哈哈! 我不能因为薪水而得不到机会。) 3 天之后我顺利上班。

上班之后我知道有些资历不如我的人, 在公司的试用薪水比我高 2 倍、3 倍, 比如以前文章中提到的猎头 H。但是我没什么可后悔的, 只要进了公司, 我就有机会; 只要有机会, 凭我的能力和智慧会很有发展, 这就是我当时想要的。

总之，谈薪水一是要有依据地告诉对方我们为什么值；二是要综合考虑这是不是个好机会。钱到哪都可以赚，但人生中的机会不是时时都有的，遇到就不可错过。

2000 年面试时，我确实是要低了。可我抓住了一个改变自己命运的机会。

## 程序员加薪，爱你在心口难开

有很多程序员跳槽时如果能静下心来审视自己，可能会感觉到跳槽的理由太过简单——仅仅为了更高的薪水。加薪的要求是否可以在原公司得到满足？还是因为中国人的矜持，让大多程序员对提出加薪是“爱你在心口难开”，或者是跃跃欲试的我们正在“爱你，却不知道如何说出口”呢？

下面分享同一公司中三名程序员的不同故事。

B 公司是国内一家很知名的系统集成商(SI)，有 1000 多人的研发团队，北京研发中心超过 300 人。2000 年，3 个年轻人 Mark、Mars、Tom 从不同的学校毕业后，几乎同时进入 B 公司的北京研发中心。3 人都是计算机相关专业毕业生。Mark 被分配到测试组、Mars 被分配到 C 语言开发组、Tom 被分配到需求组。2002 年，3 人毕业 2 年后，都被提升为 Team Leader。工资由刚进公司时的底薪 1500 元，涨到基本薪水 2500 元，加上其他补助，总收入在 3000 元/月左右，与行业平均收入水平相比偏低，3 个人都有了加薪的意愿。

### 加薪未果被迫辞职的 Mark

Mark 走进技术总监办公室的时候，技术总监正在电脑上看资料。Mark 道了声好之后，直截了当地提出了加薪：“现在我的工作辛苦、项目压力大，薪水却只是同业平均水平的一半——其他公司的测试组长收入都在 6000 元/月以上。我要求涨工资。”技术总监当时就拉下了脸，深沉地问道：“你希望涨到多少呢？”Mark 答道：“涨到每月 5000 元吧。虽然没有达到我的预期，但基本上满足了我日常的生活。”技术总监立刻不客气地回道：“我要是说公司不能满足你的要求呢？”Mark 马上拿出了准备好的说辞：“那我肯定会有想法。劳动合同下月到期，如果真是不能涨，我不准备再续签了。以我的实力，肯定能找到合适的工作。不过，我还是希望……”不过让他没想到的是，阐述才刚刚开头，就被技术总监打断了，并马上拿起电话告知 Mark 所在的测试部门经理：

“Mark 合同下月到期，他不准备续签了。帮我安排他的工作交接。还有，工

作交接务必于本周内完成，薪水发到合同到期日。”

Mark 站在一旁张口结舌，再三解释自己还是很希望继续为公司作贡献的，但是技术总监只是冷漠地告诉他：“既然不再续签劳动合同不是你的意思，那现在不续签劳动合同是公司的意思，很遗憾。祝你找到更合适自己的机会，尽快交接工作。”

灰头土脸的 Mark 也只得交接工作走人，由于恰逢年底工作机会较少，3 个月后他才找到新工作，在一家软件公司做测试工程师。试用期也只有 2400 元/月、试用期内没餐补、不上保险，他表示如果再给自己一次选择的机会，将仔细地权衡一下。（注：Mark 现为某软件创业公司的核心成员，该公司主要从事欧美及对日软件测试外包项目。）

**剖析：**Mark 要求加薪但结果并不好，原因应该与提要求之前较少分析不无关系。首先，Mark 没安排好退路，即未找新的工作机会；二是论证不力，行业平均工资，不能对具体的公司生效，薪酬体系里还包括福利等其他因素，这些因素都没有在加薪谈判中被提及和想到；三是自视过高，不清楚自己真正的市场价值或者说积累不够，说难听点就是还没真正具有提条件的实力就贸然出击。“谋定而后动”是要求加薪的铁律。

### 加薪成功后很快被辞退的 Mars

Mars 在正式要求加薪之前，做了不少准备工作，投简历、寻求面试。即了解了自己值多少钱，也为自己留出了后路，在拿到 1 家公司的 Offer 和 2 家公司明确意向后，正好手中也负责了 B 公司两个很重要的综合代收付平台项目的编码工作。他便趁此机会跟开发部门经理提出了加薪到 6000 元/月的要求，经理推说超出权力范围，希望他直接找技术总监谈。

见到技术总监的时候，总监对他态度相当热心，推心置腹地告诉他：“你要求加薪的事儿，公司也有考虑的，但 6000 元/月确实高了，希望你再多考虑一下，体谅公司处境。而且公司还有很多其他补助，需要综合评价薪资收入。作为重点培养对象，公司是很重视你的。”Mars 随即提出：“我目前的能力和收入在同行业中偏低，至于各种补助并不是稳定收入的一部分。现在有一家公司希望我加盟，职位是项目经理，薪水 7000 元/月，福利也比较齐全。但是，我对公司还是很有感情的，希望留下来。所以，公司应该正面理解我的要求，现在就想听听您的意见。”说完 Mars 直视着技术总监——无论他说出什么都已经有了充分准备。完全回绝的话就拿着到手的 Offer 去另一家公司上班；留下

薪水必须增加，底线是 5000 元/月，毕竟 B 公司的环境很熟悉，Mars 也确实愿意留下。

技术总监最后还是答应了 Mars，他的底薪从下个月开始增长到 5000 元/月。并答应了 Mars 本月合同到期后，新的劳动合同按增加后薪水签订的要求。谈话之后，Mars 拒绝了几个新的工作机会，继续全力投入工作。但人力资源部却始终未与 Mars 续约，2 个月之后的，他突然被通知：公司不再续约，希望他尽快办理离职手续。想到在此之前新提升的 2 个组长分担了他“沉重工作”、并招聘了新的 C 程序员，Mars 一下子明白了公司其实是在找人逐步替代自己。

虽然 Mars 后来换了公司发展依然很好。但事情如果发生在今天，如果再给 Mars 一次机会，他可能会选择马上离开到新公司上班，因为 Mars 离开公司时措手不及，没有任何机会，再上班时还是费了一定的周折。（注：Mars 现为某互联网上市公司 CTO，领导着 30 多人的开发团队）

**剖析：**虽然 Mars 后来发展得非常好，这与他缜密的做事风格和自身的努力相关。但希望 Mars 的例子可以警示后来者“要么走，要么继续努力、继续提升自己。但千万不要要挟公司，有的公司会秋后算账的！”

### 加薪未果继续努力的 Tom

在 B 公司努力工作了 2 年多，Tom 看到一些和自己同时进 B 公司的同事，在跳槽去其他公司后薪水大涨，心里也很不平衡，也曾想过向公司提要求加薪，可由于自己性格内向，总是感觉不好意思，而且 Tom 相信领导会注意到自己作的贡献，可时间长了，他并没有得到应有的回报，心里便不太平衡了：我不比别人差、付出不比别人少，为什么没有别人拿得多呢？

2003 年，Tom 跟部门经理提出了一次加薪，直接被回绝了；心里难受了一阵，曾想一走了之，也面试过几次机会，但因为经验或薪水问题没有谈拢。虽然也还有其他机会，但 Tom 认真分析了自身情况、市场趋势和公司的发展后，觉得自己在 B 公司的成长空间更大，决定再坚持一下。

几年坚持下来，工作了 7 年后的 Tom 职位是技术副总，拥有公司期权，同时领导着公司上海、北京 2 大研发中心。回首往事，Tom 感叹虽然当时薪水不高，但自己和公司都在不断进步。虽然现在看来无论离开、还是留在公司，只要自己努力大家发展得都很好，但自己少走了一些弯路、比别人少付出了一



些代价。总体来看，自己并不比因离开公司而薪水大涨的同事们收入少、成就差，很庆幸当时没有离开 B 公司。

**剖析：**薪水是非常重要的因素，但不是工作中我们唯一需要考虑的因素，请全面评估之后作出自己的选择。有时，我们还是值得在目前位置上坚持一下的。

调查数据显示，只 33.67% 的程序员主动提出过加薪，而不好意思、怕领导有意见和不知道自己值多少的约各占 30%，成为未提出加薪的主要原因，同时 64.44% 的程序员会在自己工作有成绩时，向公司提出加薪要求。数据告诉我们，参加调查的程序员大多比较内敛，不善于提出薪资要求。但“好酒不怕巷子深”的日子永远过去了，我们有价值就应该被认可、得到合理回报。相当多的程序员会在有成绩时向公司提出加薪要求。这里给出的建议是：即使我们不擅长提要求，那么每半年总结一下自己工作中取得的成绩发给相关领导，总结自己的同时合理地 SHOW 一下吧，让大家分享我们的进步和成就，也为自己争得合理的加薪机会。

调查数据还显示，66.14% 的程序员对目前薪水不满意，45.92% 的程序员准备用“跳槽”来提高自己的薪水，57.27% 的程序员在“加薪被拒”后会考虑选择新的机会。数据所反映的想法是：相当部分程序员对目前薪水不满意，不到一半的程序员准备用跳槽方法来提高自己的薪水，与此同时在加薪要求被拒后近 60% 准备跳槽。试问换工作对个人和公司而言都会付出成本，现在的薪水真的低到不能接受、还是我们有没有考虑的其他有形、无形因素？比如：保险、期权、培训机会、升职机会……我们真的考虑全面了吗？还是希望程序员们在保证自己职业生涯稳定上升的前提下获得更高的报酬，尽量不要对待遇不满马上想到的是跳槽。

超过 60% 的程序员第一次加薪要求被拒绝了。与其说是时机不对，我们认为更可能是方法需要改进。以下 3 条建议可以提高要求加薪的成功率：

有理——两种情况下加薪基本成为必然：职位提升、有突出贡献。此两种情况下，公司不能以别人会有想法为由拒绝我们；

有据——展示出我们所做的成果，告诉公司雇我们是物超所值。让老板感觉不给我们加薪，很多公司都会对我们“非常有兴趣”；

有节——在要威胁和哀求的态度提出加薪，两者都会被拒绝。公司不会接受威胁、哀求只会被人看不起。要求加薪时我们是讲证据、讲道理，不必要脾

气，也不必双膝跪地。加薪是应该的，不加我会更努力地干。这年头儿谁也不求谁！

## 薪水增加多少可以考虑跳槽

继续上节的内容，如果公司确实不能为我们加薪了，那跳槽时薪水应该增加多少呢？薪水增加多少时对我们比较有利，新机会才值得让我们考虑呢？

每次面试时，问及候选人薪水时，我经常听到如下的回答：“当然是越高越好。当然也要看公司实际情况，按公司对这个职位的薪水标准就可以。”这种回答说得好听点是比较圆滑，说得难听点就是什么也没说或者候选人自己心里也没数，希望我先给个提示然后他再出价。年薪超过十万的候选人有很好类似的回答，他们会给一个相对合理的范围。

变更工作时薪水无非有如下两种变化。

### **第一种变化 薪水持平或者比上一份工作低。**

所有认为新工作就应该薪水比上一份工作高的想法都有失偏颇。试想如果一个希望工作的人，比如在家因生育而休息两年现在想重回工作岗位的妈妈，再比如失业半年想再有机会的销售（当然，失业这么久很可能自己有问题）。如此情况下他们是不会要求比上一份工作更高的薪水的，在薪酬谈判中他们竞价的能力比较差、不占优势。还有就是新的工作机会其他方面非常有诱惑力。比如：公务员或者 Google 海外工作机会等。相信很多人会考虑持平甚至降低薪水来抓住这个机会。毕竟薪水早晚还会涨上来，好机会却不是时时都会有的。不要理所当然地认为薪水会永远随工作变化有所增长，每个人在自己的职业生涯中都会遇到持平或者下降期，这和股票在市场上的变化类似。

### **第二种变化 薪水比上一份工作有所增加。**

祝贺你！这种情况比较常见，也是打工者愿意看到的、很多人应得的。对于增加多少比较适合这个问题，我的回答是：无论现在的薪水有多少的不合理，新的工作机会薪水增加在 25%~30%之间是比较正常的。低于 25%的增长除非有其他更好的理由。每个工作的转换都或多或少有转换成本（路途远近、新同事关系等），增长的薪水是用来弥补这些成本的，而且经过在上一家公司努力的工作薪水增加 25%~30%也应该是新东家可以接受的。

同时，要非常慎重地提出高于 30% 的增长。有些人天真地认为：如果通过猎头公司也许可以实现自己薪水 100% 或者更高的增长，社会上也流行着类似的传奇故事。在我看来这种故事就像“日本女外相曾在她爸爸拥有的宾馆打工，为了证明厕所干净自己喝过小便池的水”一样不可信，这些都是用来骗人的。如果你真的那么有能力，为什么没有得到现在公司的认可。你真值 5000 元/月为什么现在才 2500 元/月你还干了 2 年呢？给个招聘公司认为合理的理由吧。在我的 1 万场面试中，我没有听到过一个“听起来”很可信的理由。如果你真的对这个机会很有兴趣，高于 30% 的要价很可能真的让你失去这个机会，请慎重。

综上所述，我个人认为如果机会真的很好，新的工作机会可以考虑低于 25% 的增长，否则 25%~30% 的合理薪水增长是劳资双方都比较满意的，基本上是双赢局面。

## 什么决定了程序员的薪水

有人写信，评论我的文章让我印象挺深“净××，高于 30% 要慎重，还 1 万多场所面试都没看到满意的答案，你×××呀，有的公司工资就是低，干几年也涨不了几个钱，我就在这样的公司，还是公司的主力。”（××部分为脏话）此留言说明了写信者的一种状态。那么，是什么决定了我们的薪水？

### 学历

初入职场的我们就是首先被这条标准衡量的。无论我们怎么诟病现行教育体系，在学校我们也确实学到了很多有价值有意义的东西。毕业第一年，从概率上讲，本科生的整体水平是高于专科生，研究生的整体水平是高于本科生的。所以，整体上毕业第一年的硕士是比本科生薪水高，整体本科生的薪水也比专科生高。但随着时间的推移，学历对薪水的影响会随着工作年限的加长越来越小。毕业十年之后，很少有人在乎你是哪儿毕业的，校园生活离我们越来越远的时候，大家更在意的是十年里我们所做的工作、我们的进步和取得的成绩。

### 技术水平

技术水平是决定我们薪水的至关重要的因素。有高学历但能力不行的程序员会被马上淘汰，当然无疑提高我们的技术水平也需要项目的磨炼和时间的积

累。只有不断拨动学习的心弦，持续学习，技术水平才会给我们的薪水加分。否则，原地踏步的薪水也没什么奇怪的。

### 目前薪水

我经常听到下面充满怨气的回答：“为什么我要求比现在的薪水高一倍，因为我能力到了！我值！”言下之意是并没有在现在的公司得到应有的肯定。我承认这种情况确实存在，所以你才考虑新机会。但咱们值 Double 薪水吗？即使我们的老板都是大混蛋+瞎了眼，但我们是否自己也有责任呢？如果你在工作中真有连瞎子也看到的成长、取得了 N 大的成绩，为什么没有加薪呢？如果你真是“主力”，就这么不值钱，多年不涨工资还干？还是你的薪水已经达到相应的市场价值，自己又没什么成长，老板才不给涨呢？目前薪水是市场对我们价值的货币体现，大部分情况下是合理的。同时，现在的薪水也是新公司考虑提供我们薪水的基础。

### 市场价值

学历+工作经历+目前薪水+……=我们的市场价值。

如果我们自己认为自己值 15000 元/月，但市场不这么认为，即公司不认为我们有 15000 元/月的价值。那很遗憾，要么我们换个地方试一下运气，要么我们老实地把自己的市场价值提起来。实际上，大多数人都是靠自己不断的努力和时间的投入逐步增加了自己的市场价值。正因为提升市场价值是渐进的过程，所以薪水大涨的可能性是微乎其微的。

### 认识和态度

我认为在决定薪水的因素里，正确的态度和认识起着非常重要的正面作用。

举个例子吧。不久前我朋友接到一个电话，我刚好在旁边。电话的意思是：××度假村请你参加个活动。我知道电话里的对方肯定是照着对话脚本念的。这次对方在电话里口齿不清，重复了两次我朋友才知道她要说什么，于是回答“不好意思，最近没时间。”打电话的服务生居然在电话里骂了一句然后挂了……后来此事如何我们暂且不在此讨论。我要说的是“拿着准备好的东西念着打骚扰电话”这种事如果都做不好，那我们还能指望这个家伙干什么呢？

认识决定态度。如果我们认为工作是为了有口饭吃、老板和同事是由大坏蛋组成的，有人过来跟我谈谈就是准备教训我，那怎么指望有好的工作态度呢？快速成长就更无从谈起。如果我们认为工作是为了提高自己、让家人过得更好；老板和同事都有过人之处，我一定要学到手；别人有可能在沟通时是想帮助我认识到自己的不足，好让我有所提高，相信我们会有一个“正确”的态度面对工作。这样的话，相信薪水的成长也会成为必然。

有好的态度才有可能高兴地去工作、去学习，才有可能更快地提高自己的市场价值。请记住老板可能是混蛋，但必然不傻，如果我们真的值两倍或者三倍的薪水，而且有可能找到更好的工作机会，他为什么不加薪留住我们呢？损失了我们这些乐观的“主力”，老板不是还要费心、花钱来培养。

不可否认，决定我们薪水的大部分因素都是受态度影响的。

总之，每隔三五个月，检讨一下自己，看看自己有哪些进步，态度是不是正确，逐步提高自己的市场价值，那么获得“合理”的薪水应该不是难事。

## 薪酬的实质是什么

薪酬人人关心，但我们更应该关心薪酬背后的东西。基于对外界清醒的判断，我们对工资、薪酬的要求不同，最终促成我们作出最优的职业选择。倘若我们怀揣着工作和生活理想，实现它的必要条件之一就是金钱。狭隘地去定义，这里所提的保证我们完成职业生涯轮回的金钱，就是每月一发的工资。工资，不仅仅是我们个人价值的体现，更重要的是，它是我们生活幸福、梦想成真的魔术棒。

如果你想在40岁就从企业“退休”，那就要从20岁开始“精明地”规划你的财富之路。所谓的精明，不是锱铢必较的算计，而是清醒认清周围的职场环境之后，能够作出最优选择，明白金钱对我们的价值和意义。那才是我们应该持有的金钱态度。

### 薪酬的实质

作为程序员，薪酬首先是公司对我们承认的标志。理论上，自己的价值越高，应该得到的回报也就越高。通常，公司是基于以下两点付劳动报酬给我们的，其一是能力，其二是忠诚。对职场新人而言，可能第一份报酬全部是因为自己的开发能力而得到的。而随着我们在同一家公司服务年限的提高，公司为

忠诚付给我们的报酬会越来越高（工龄工资的另一个定义），这是对忠诚的回报。同时不要忘记薪酬包括两部分：薪水和福利。薪水是对我们当期劳动付出的认可，福利则保证我们无生活上的后顾之忧。

### 对计算机相关专业应届生的建议

每个人的劳动都有价值，不要 0 起薪。记得前两年看到有个应届生对工作的期望薪水是 0，后来这事还引起了社会大讨论。有专家甚至说，以后就业压力会越来越大，按这个趋势过不了多久就会有倒贴钱到公司找工作的学生了。每个人的劳动都有价值，我们可以适当降低对薪水的期望，但没必要“贱卖”自己。一个对自己劳动都不尊重、认为自己的付出价值不高或者没有价值的人，是不会得到公司的认可和尊重的。这里提到的“贱卖”并不是指低价出卖自己的劳动力，而是指放弃自己选定的职业目标和职业理想（适合自己的个性、自己也有兴趣在此付出时间的职业方向）。如果在一份“高薪”但自己不喜欢的工作与一份“低薪”但与自己职业发展很吻合的工作之间选择，后者从长远看来对自己帮助更大。我认为相对暂时的高薪是不能保证自己一生的职业发展的，但理想的职业是可以的。

另外，就是没有调查就没有发言权，不要盲目要价。每个行业都有自身的特点和薪酬架构。很多应届生尤其是本硕连读后找工作的候选人，对自己第一份工作的薪水应该要多少，往往没有一个准确的概念和认识。要谈到对薪水的期望时，我会经常听到诸如 4000 元/月、5000 元/月之类的回答。其实，薪水期望是多少并不是最重要的，我期望能看到候选人有充分的理由说明为什么要求这个薪水或者能为公司创造何种价值。所以，我会追问：“您要求这个薪水的理由是？”得到的答案多半令我失望。诸如：我值、你们公司这么大，应该付得起、我的同学都是这个薪水之类的回答，在我看来这样回答是不能说明任何问题的。没有调查就没有发言权，在应聘公司之前至少要对这个行业和公司有所了解，做到行业的薪酬水平心中有数。应聘之前做点家庭作业没坏处。

任何以赚钱为唯一目的来到公司的应聘的候选人，在竞争职位时都是公司最后考虑的。薪水很重要，但不是最重要的。如果只考虑因为你们公司大所以可以多给我发点钱，而不想与公司共同发展的人，都不会受到公司的青睐。这种人能力再强、本事再大也会被淘汰，他们会因为金钱的吸引做一些有损公司形象的事，能力越大破坏性也就越大。

### 同工不同酬现象分析

工作了一年半载，很多程序员或许突然发现，“大家都在做相同的开发工作，为什么薪资收入不一样？为什么我不能问同事的薪水？公平和公正在哪里？”下面我来分析此问题产生的原因。

应该肯定这种问题的存在，而且在很多公司还是一种普遍存在的现象。能提出这问题的程序员，本身就违反了薪酬保密这个基本原则。如果此人以此为理由要求加薪，那公司的态度是坚决开除。前面的小节里我提到过，公司还因为忠诚付报酬给我们。同样的工作内容，3年的老员工和刚到公司的同事，薪水确实有不同。扪心自问。打听别人的薪水是为了自己加工资，还是为了公益的目的。和自己比吧，今天的我有没有比昨天的我更进步？当然我也承认，有些人会骗所以收入高些，但同时也请记住——事情总是向着合理的方向发展的，靠骗提高的收入是不会长久的。

薪酬方面最大的公平就是双赢。个人付出劳动，为公司创造价值的同时得到公司的认可；在薪水方面，永远不要期望公司为你工作贡献之外的东西买单。学历也靠不住，有很多人学历高，但眼高手低，也会害己的，所以要弯下腰来做事情。工作经验不行，有人想躺在“前”公司的功劳簿上不起来，企图以此要求高薪，那我要告诉你，之前的成功我们只能做个参考，在新公司中的工作成绩能说明一切。因此，只有靠自己真正的实力给公司创造价值，我们才会有很理想的收益。

同工不同酬的情况发生时，程序员要更看重自己在公司的发展，以及行业未来的发展。请放心，大的趋势永远是向合理的方向发展。如果我们做的工作值 5000 元/月，那么即使现在的公司不能提供相应的薪水，我们也会在市场上找到自己合理的价值。我们做的工作值 5000 元/月，他只给我们 1500 元/月，这不是把我们往别人公司里推吗？再说老板再傻也不会这样的。

### 锻造组合竞争力

薪酬很重要，锻炼足够值钱的本领更重要。我给大家分享“锻造组合竞争力”的概念。所谓组合竞争力，就是把两种或者更多的专业知识和能力糅合在一起，形成个人独特的职场竞争力。比如：程序员在提高开发能力的同时，具备相关的演示能力、沟通能力，能做项目还能给客户讲产品，假以时日必然有机会走上管理岗位，为公司创造更多的价值。这样的程序员公司怎么能不喜欢呢？

优秀的员工哪里都需要。我们要尽全力提高自己的本领，而不是永远抱着自己的专业和职位不放。我们不能保证对公司永远有价值，我们唯一能保证的是我们的市场价值始终是一个上升曲线。即使有一天我们离开公司也会被市场承认，找到适合自己的新机会。





工作几年之后，如何发展和提高自己摆在了我们的面前，是继续做技术型专家，或者成为公司管理者，还是为更好的发展、更高的薪水跳槽去其他公司，成为每个人都必须思考的问题。

## 什么让我们立于不败之地

周围的朋友时常会问类似下面的问题：技术之路走到头儿是什么？现在做技术，以后能转行做技术支持或者销售吗？转行开饭店行吗，据说很赚钱的？以后我想转型做技术管理，Leo 你觉得我的想法可行吗？我有技术能自己开公司吗？这些问题听起来像在说：“我有把力气，能自己买个洋车拉一拉吗？这样能养活老婆、孩子吗？”我的回答一概是：不知道、不清楚。

对于大多数的发展都有两条出路：继续干技术的无论成为技术专家还是技术管理者，或者转行做与技术无关的工作。

无论做什么，我认为只要做好三件事，就能立于不败之地。

### **第一件事 找出自己的竞争优势，战胜别人提高自己**

每个人在职场中都面临竞争，人人都希望拥有自己的竞争优势。

竞争优势的定义是：无论是否易于被模仿，我们所做的都是自己最擅长的。

从自己的兴趣出发找出自己最擅长的，然后把自己的优势全部发挥在上面，让自己真正成为精通本专业并对问题有独到见解的专家。

举个例子，1997 年前我在中关村宜宾楼打工的时候，楼里都是做散装机

的小公司，我所在的公司也做装机业务。大家把散件从市场上买过来按客户的要求配置，装成整机卖。那时我装台 PC 的最高记录是 4 分 30 秒（不算装系统。当时还装 DOS6.22，装起来就是 1 分多钟的事），应该算是比较快的。公司当时还有一个人，他叫 LJ，装台 PC 只需要用 1 分 40 秒。在中关村混的谁不会装机器啊！但谁能装这么快？当时有散装机的大单子时，只要活儿比较急，就会有人叫上这个 LJ，每台给 50 块钱。别人装一台，LJ 装 3 台或者 5 台，赚的钱比人多 3~5 倍。机器装得快就是 LJ 的竞争优势。装机技术易于被模仿，但他做到最快、最好。

我们做开发是不是在本公司最好的？写字楼里最好的？本区呢？本市呢？不用做到本市最好，只要能做到自己所在公司最好，猎头顾问们就会像苍蝇一样来纷纷骚扰你了。有能力还怕机会找不到我们？有能力还怕没有发展机会？

毋庸置疑，有些人可能在技术领域不能或者也不想做到最好。没关系，找出你的兴趣所在，找出你的竞争优势，发挥到极致。你不是想开饭店吗？行啊！你告诉我凭什么比这条街上的其他家饭店做得更好呢？说出来、做到，我相信你就可以开个好饭店。菜好我也想去吃。

找出自己的优势就有机会突出自己，才能争得更多机会。

### 第二件事 适应变化，发展自己的优势

拥有了自己的竞争优势后不是永远万事大吉了。这世界上唯一不变的就是变化本身，适应变化是时代对我们的要求。做技术、做研发更是如此，如果不能及时提高自己的知识水平、增加实践的经验，在新技术日新月异的今天早晚要被淘汰。我们的竞争优势也是如此，如果死守不变，竞争优势早晚成劣势。

还拿刚才的 LJ 说事吧，如果他还在装散装机，到 2009 年应该装了 12 年了。看起来是不错，但还有什么优势可言呢？现在都生产线装机了，1 小时装成百上千台。LJ 再快也比不过生产线；它是铁的根本不会累、不会老，只需要简单的维护。所以，LJ 在 1999 年就转型了，在实践中他发现自己有做销售的潜力，于是加以发掘，很快开了自己的公司。10 年过去了，我再没有 LJ 的消息，但我相信只要他能不断适应变化，公司发展应该也不错。

这像《神鞭》里的傻二说的“鞭去神留”——辫子剪了，神在。老祖宗的东西再好，该割的时候就得割。无论怎么变，也难不死咱们。什么新玩意，都能玩到家。而且要玩得好一点还得是绝活。

无论最终成为技术专家，还是成为技术管理者，程序员都要适应变化，仍

然要做到最好。

### 第三件事 适可而止，是永远不变的真理

《庄子》里说：“吾生也有涯，而知也无涯，以有涯随无涯，殆已。”每个人的生命都是有限的，不要浪费在无谓的追逐中。尽力做好我们自己应该做的，把自己的优势发挥好，适应变化之后，如果我们还不能成为本领域里的世界第一，我看那就算了吧。我们已经竭尽全力，向着自己的目标努力了，达到什么样的水平有时候要看缘分。我见过逻辑分析能力平平的程序员给自己定了研发总监这样一个职业目标，不能说他必然没法达到目标，但可以肯定的是如果目标达成，他也会让自己和别人都很累。

在努力之后适可而止，淡然享受我们自己独特的人生，这也是职场上让我们立于不败之地的法宝之一。工作不是让我们感觉难受，而是为了让我们在金钱之外，获得某种程度的舒适感。

综上所述，如果能做好这3件事再加上机遇，相信在职场路上，我们真的有机会要风得风、要雨得雨、常胜不败的。

## 32 岁了，还有机会转行做程序员吗

Leo 你好：

本人最近在职业生涯中遇到了一些问题，觉得阁下对于程序员职业的了解相当充分，而且对其中的一些职业问题分析得比较透彻，所以忍不住打扰阁下，请教几个问题。

在提问前，先向你介绍一下我自己的背景。其实，我并不是一个职业程序员，要自我评价的话，充其量不过是个懂点编程的业余爱好者。而且今年已经32岁了，已婚，有个儿子。在政府部门当个合同工。

最近，在重新思考自己日后发展的时候，我觉得继续在政府部门当个合同工的话，运气好，领导就让你一直待在这个岗位上到退休，一生人就这么过了，如果运气不好，则可能在几年后被裁员，真的是前途未卜。于是在寻思转型，一翻思考之下还是希望转向程序员的方向。

我自己在程序设计方面有一定的基础，几年前，自学考了个高级程序员的水平证书。对算法和数据结构也有点基础，平时偶尔也会写一些小程序和 ASP 网页之类的，基本的设计经验都在 VB/VC 等上面，Java 基本没有使用过。最大的问题是没有完整项目的经验，甚至连软件公司的一般工作流程也不了解，

但是说句实话，自己对程序设计这方面有着极大的兴趣，而且，对自己的学习理解能力很有信心。

在需要转型的时候想到程序员这个职业，知道转型有着极大的难度，所以才选择一个自己有着极大兴趣与热诚的行业，这样，自己才能更投入地去学习工作。另外我也有一个缺点：英语能力不足。所幸的是，我的父母还有一点积蓄和物业，生活还算过得去，即使我在一段时间内收入剧减也不至于对家庭造成太大的问题。所以，我自己的计划在软件行业里取得一个实习的机会，然后当然就要拼了命去学习了，包括工作的方式和所需要的知识。并且在学习的过程中展现自己的能力，因为我没有其他时间浪费了。

我的问题是：

1、我这样的年龄背景，是否还有进入这个行业的机会？

2、在我求职的过程中，遇到一类培训企业像“达内”之类的，提供 Java 的培训，并多数强调在参加他们 5 个月左右的培训以后就可以成功转型以及强调他们的学员就业后的工资有多高。学费不便宜，而且还要全脱产学习 5 个月。通过参加这类培训入行的方法是否行得通呢？

3、有没有什么方法或建议，可以增加我进入目标公司内当个实习程序员的机会呢？

4、在我的知识层面上，还需要提升哪些方面的知识可以增加我进入目标行业的机会呢？

盼复

Arthur

Arthur，你好！

首先，非常感谢信任。就转行而言，你和我有些类似的地方——年过 30、有妻有子、是家中收入的主要来源、都对目前的职业缺乏安全感，再计划转行。我分享一下我自己的故事，希望对你有所启发。

干了 8 年 IT 销售之后，我仍然没有摆脱对职业的困惑。虽然业绩不差，但在销售领域我始终找不到职业安全感，说白了就是自我感觉销售没法干到退休，每天上班心里都不踏实，感觉随时可能失业。反复思考之后，我决定转行

进入 HR 领域。困难之大，与你现在情况不相上下：

非专业出身。学人力资源专业的人的还一把把地找不到工作呢，更何况我没有一天从业的经验；

年纪大了，别人在我这个年纪已拥有了近 10 年的 HR 经验，公司基本不会给我这种人机会；

转行面临的收入下降也是个严重问题。有老婆和孩子啊！实在输不起。

其实，我当时最大的问题是不能确认我是否真的擅长人力资源，只是“感觉”自己能做好。即使是这样，我还是决定冒险试一试。因为我不能面对的事实是：奔 50 岁的时候，随着年龄优势的消失，还要每天提心吊胆失业问题，准备随时找工作。我见过几个“老”销售确实是这种状态。

当时，我尝试的策略是：选择进入销售与 HR 的交叉领域——猎头行业。在这个行业里我就能发挥自己销售特长。如此一来，做过销售就成了我的优势，猎头公司也会给我机会，同时又能向着企业 HR 方向转进。干了一年多的猎头之后，我确实找到了真正属于我自己的“机会”，靠着销售和猎头的双重经验，成功进入 HR 领域……

对你提出的四个问题，我回答如下。

1、我这样的年龄背景，是否还有进入这个行业的机会？

答：有机会。只要软件开发是你真正兴趣所在，只要持续地付出努力，总能找到属于自己、适合自己的机会。

2、在我求职的过程中，遇到一类培训企业提供 Java 的培训，并多数强调在参加他们 5 个月左右的培训以后就可以成功转型以及强调他们的学员就业后的工资有多高。学费不便宜，而且还要全脱产学习 5 个月。通过参加这类培训入行的方法是否行得通呢？

答：我个人面试过很多此类培训后的学员。客观地说，培训确实有用。但与付出的近万元人民币和几个月的全职时间相比，我认为有些不值得。省下的学费也够家人生活些日子了。你有一定基础，不如直接找个程序员的工作。

3、有什么方法或建议，可以增加我进入目标公司内当个实习程序员的机会呢？

答：可以选你现在职业和程序员的交叉领域，曲线求国。另外，业余开发经验也是经验，求职时要明确写在简历里，这也能提高你的求职成功的几率。找业内朋友帮忙，内部推荐进企业也是个非常好的方法。



4、在我的知识层面上，还需要提升哪些方面的知识可以增加我进入目标行业的机会呢？

答：我个人建议还是尽量发挥自己所长，在进入新公司、得到新职位之后，再看自己哪方面需要提高再补也不迟。开发领域每天都有新的技术诞生，像你所说的，我们没有那么多时间浪费了，还是首先把精力集中在找机会进入开发这个领域里吧。

希望我的回答对你有所帮助。祝你早日成功！

Leo（张大志）

## **33 岁的项目经理，往何处去**

Leo，您好！

我是一名在国企工作的 IT 人士，从事 IT 行业（软件开发）已经 10 年了，做项目经理也已经 6 年了，大大小小的项目、工程都做过一些，技术、管理上也都有些自己的体会，目前的年薪十几万。

但我最近却有些想出去自己开公司干了，原因是有个朋友在外面公司做了一个大公司的销售总监，他们公司有不少的外包型的项目可以提供给我，我也想自己成立了一个软件公司，我知道这样对我现在的单位不好，但我很想实现自己的理想，不想给人打工一辈子，因此我基本上都是用业余时间来做公司。我觉得靠这些外包能维持公司，但外包项目是不保险的，今天有项目明天可能就没有了，也不会有大发展。

我的公司主要目标是开发和销售一个软件产品（现在只有一个想法，刚开始开发），我想借用这些外包项目来支持这个产品，但最近做了一个外包项目后我发现自己非常的累，公司没有几个人（而且都是兼职的朋友），前期的需求和设计都是我自己来做的，其他包括找开发人员、实施人员等事务都是我自己，现在我已经太累了，主要是心里的累，而且最近单位内部刚做了调整，项目组人数增加到了 10 多个人，工作也多了不少。以前我睡眠很好，现在老是睡不着觉，一直在想怎样协调精力才能两方面都不耽误，另一方面也怕单位知道我在做公司。人一累起来就会产生很多想法：

（1）我现在突然很想辞职出去集中精力办公司，因为再这样下去两边的事情都会耽误，现在已经有些影响在单位的工作了；

（2）自己是不是太没有魄力了，以前老是笑话人家，事情到自己头上就

不是那么容易了；

(3) 有时候也觉得自己这么做是不是对现在的单位太不忠诚！

想法一多对自己也是一种折磨。

我也很想找一个全职经理来代替我，但合适的人很难找到，水平高的不愿意来我这里，水平低的又起不到作用。我从来没有在外面的公司做过，对外面的行情心里觉得没有底，而且单位领导对我还算不错吧，这样辞职我又觉得对不起他，但是我不愿意在国企里待一辈子，也许有点眼高手低吧。我以前对自己很有信心，工作起来也得心应手，在单位也过得心情很愉快，但现在我心情很不好，觉得很迷茫了，我已经 33 岁了，再不做一些自己想做的事情也许再过两年就没有什么锐气了，下一步该怎样发展我很疑惑，非常想听听您的一些解读！

非常感谢

Yue

Yue，你好！

我也过三奔四了，面临着同样的问题：是老实地打工，赚安稳而干净工资？还是要自己干点啥？昨天，一个朋友说了下面的话，给我启发很大“如果创业又抓得住机会，创业说不定有可能照亮自己的后半生呢？但如果做得不好，老婆孩子吃饭都成问题。”

所以，对我而言老婆孩子吃饭第一。至少孩子 3 岁以前，我选择老实地打工。

下面，是我对你的建议：

### 认清形势，不盲目乐观

自己开公司要面临很多风险，“朋友在外面公司做了一个大公司的销售总监”并不能保证你的持续成功，可能你全职开始做自己公司的时候，朋友离开那家公司出国了——很高兴你已认识到这一点。解决办法就是公司有自己的“造血能力”，你靠自己的能力和经验拉到开发项目，这也不容易。

如果你能解决“造血”（找项目、做项目）的问题，那可以试一下全职创业，否则请认清形势，不要盲目乐观。

### 了解自己能力的边界

年纪在 20 多岁的时候，我们都有个阶段认为自己无所不能，什么都想干，比如：既开公司、同时又能对付工作，还能写文章给杂志投稿+写博客赚点击率，等等。随着年纪的增长、阅历的丰富，我们会逐渐认识到自己能力的边界，

即能力的极限，你现在状态就是在挑战自己身体和心灵能力的极限，这样下去是要崩溃的。

再次理性分析一下自己，你到底想得到什么（现在公司领导的认可，目前工作的成功，还是自己当老板）适当放弃一些（减少在工作承担的责任或者放弃自己公司的部分项目，等等），可能会缓解你现在的焦虑状态。

很多时候，人生是要做减法的!!!

祝早日摆脱焦虑状态，获得内心的成功！

Leo（张大志）

## 五年海外工作，硕士回国没有位置

Leo，您好！

我今天在网上看到了您的博客，内容都是关于求职的，写得很好很实在，看了以后感触很多。

最近我找工作一直很不顺利，说明我的方法或者思路是有问题的，故向您请教。

我今年 30 岁，获海外计算机相关硕士学位。在海外有 5 年工作经验，回国前做某公司海外产品线主管，去年回国发展。我个人很希望能够进入外企的销售类岗位，但是简历投出去都是石沉大海，没有下文。最近刚面试了一个知名公司的售前支持，但是面试的感觉不好，关于市场这块的问题确实了解得很少。

我现在很苦恼，说转行吧，市场这块不熟，面试过不了，不转吧，我现在又不想继续搞通信技术了。

我在海外（通信公司）做的是产品经理，同外界联系很多，经常和客户或者分包商打交道，客户关系维系是我们工作的一个重点，但是现在找工作的时候老是感觉原来的工作经验在我现在尝试的岗位上没有什么用处……

再者，我找的销售岗位相关产品也不是我熟悉的，技术上没有优势。

Leo，针对我的情况能否给我一些意见和建议？如果可以，请回复到我 E-mail 吧。

盼复，非常感谢！

KuiKui



KuiKui, 你好!

相比那考个 TOTLE 或者 GRE 之后出国读个一年半的短期硕士, 然后拿着海归的牌子回国找工作的人, 你要更有优势。除了硕士学位之外, 你有真正的海外工作经验 (5 年)、通信行业的工作背景、产品经理擅长沟通的特点, 这些都为你回国找工作创造了良好的条件。但请注意, 没有公司是为了我们的学历和工作经历付费的, 最终, 还是要看公司有没有适合我们的机会、有没有能发挥我们特长的职位。如果我是“外企销售类岗位”负责招聘的, 无论从哪个角度你都不适合我们公司的销售职位 (没有国内的客户资源这一点就足以让你失去机会了), 所以, 简历石沉大海很正常。我揣测, 如果约你面试, 公司负责招聘的人可能只是想看看一个有 5 年海外工作经验的硕士是啥样的?

下面, 是我对你的建议:

### 了解优势、明确定位

刚才我已说到你的优势, 至于工作的定位原则应该是: 利用以前的工作经验和学习背景, 找到适合自己的机会。我个人认为通信类公司的产品经理或者售前支持管理岗位可能比销售更适合你。

既然你已知道“原来的工作经验在我现在尝试的岗位上没有什么用处”, 那就应该找个之前的经验能派上用场的方向求职。当然, 如果你已厌倦现在的行业, 那我们可以再讨论。

### 挖掘潜力、擅用资源

以你现的资历, 是很难靠在网上投简历, 找到合适自己工作机会的。中高级职位, 公司很少放在网上。从公司角度更相信内部推荐或者内部提拔的可靠方式。因此, 利用你的同学资源和海外工作的同事、朋友资源向公司内部推荐才是比较有效的求职之路。步骤是: 先找到适合自己的公司, 然后找在此公司工作的前同事或者朋友 (或者朋友的朋友), 继而内部推荐第一次面试就见技术负责人, 这样成功的几率要比先见 HR 大得多。

祝早日求职成功!

Leo (张大志)

## 程序员与 MBA

读 MBA 是否是程序员提升自己管理能力的好选择? 我们会得到什么?

## 转型的三种选择

Leo, 你好!

我是有4年工作经验的程序员,工作相对稳定,最近有些迷茫,马上奔三十了,我想让自己的职业之路上更上一层楼。父母希望我考研,可是我觉得如果只是为了户口去考研值不值得。但社会上很多公司,还是很看重高学历的,我到底该不该去考研?

还有很多人说证书是升职的敲门砖,不知道您对考证是怎么认为的?我是不是应该先去考个 CCIE、CCNA 或者国家计算机等级考试或者其他专业相关的证呢?

小 C

小 C, 你好!

工作几年之后,每个人的内心中都有不断充实、提高自己的想法。提高自己之后,才更有可能过上高质量的生活,实现人生的价值。而考研和考证只不过是内心中提高自己想法的外在表现而已。基于这个美好初衷的同时,至少还应该相对准确地认识自己目前所处状态并作出选择,了解不同选择的意义和效果。

首先说说自我的状态及选择,在现在纷繁复杂的世界里,和刚刚进入社会的大学生们相比,工作几年之后我们会进入另一个迷茫期,这时候作为一般人的我们多半会有三种选择,同时导致三种结果。

曾经以为能主宰自己命运的我们突然愿意让别人决定自己的未来,比如:考公务员。考公务员的潜在意思就是,考上之后大部分事情就是准备熬到退休了。有别人帮我们安排后半生,再也不必面对选择的痛苦。考公务员成功之后就不多说了,很多人比我还清楚考上之后等待自己的是什么。我在信产部的一个朋友告诉我,好好坚持、努力工作,退休之前可以混个副局。真的很幸福,知道自己最后的职业结束时的状态至少是我向往的。

让自己再有选择的机会,比如:考研。我就知道很多人是为能走上管理岗位不惜全职考研、读研。其实我个人认为,走上管理岗位和学历没有直接的关系。如果非要读,我建议读在职的学位。考研成功,会给我们带来更多的加薪、升职的机会,但是为此付出的代价,尤其是选择脱产学习者所面对的种种损失,是我们要认真考虑的。

第三种就是加强自身的实力,面对挑战。比如:考个证儿。这证明我们的

某项专业技能已达到国家或者某个机构的认可，可以为我们自己赢得更多升职、加薪的机会。考证成功之后，我们拿着证书确实也会有更多的机会。但有一点需要注意，有证的同时我们还应该具备与之相对应的能力。如果只有证儿，而没有实力，仍然不能得到公司的认可。

以上三种选择之中的任何一种都是对的。只要结合自身和客观的条件，选择了适合自己、自己又愿意走的路，并确定不会为此后悔，那就全力地走下去。不同选择带来不同的效果。搞清状态之后我们再来看看不同选择的意义和效果，从而让我们对自己的未来有相对正确的期望。

Leo（张大志）

## ┐ MBA 的几个问题

很多人在提升自己的路上选择考 MBA。MBA 既可以是国家承认的学历、学位，也可以在周末上课，又是管理学学位方便走上管理之路，这无疑对很多程序员是一举多得的好事情。但是，请不要相信网上铺天盖地的宣传，因为现在开办的 MBA 班非常之多，难免泥沙俱下、鱼龙混杂。作为过来人，我下面说说上 MBA 班前要想清楚的几个问题。

### 未必能拓展人脉

社会上，很多人、很多学校鼓吹读 MBA 会收获高级丰富的人脉，这都是些屁话。如果谁抱着拓展人脉的目的来读，那入学之后我们会发现周围都是一些平凡的人。很多人还不如我们，这些人都希望来拓展一下高级人脉。都这么想，最后大家都会失望。拓展人脉，我建议你多参加商务聚会，这样成本更低。如果有谁指望读 MBA 让自己拥有广泛人脉，那还是别来读了。读 MBA 的都是走入社会多年的社会人，每个人都有自己的想法和见解，即使认识了同学，这些同学是不是为我们所用的人脉怕也是要画几个问号的。更何况现在每个班少则 40 人，多则 100 多人上课，很多同学从开学就是生面孔，毕业还是生面孔，没办法，大家都忙啊！

### 不一定能丰富知识

国内 MBA 大部分就是后本科教育，即课堂以老师讲为主，讨论不是很多，即使有也不怎么深入，没法子深入。第一学期还会有同学买教材，后来发现老师讲的和教材不搭边，考试只要看老师给的 PPT 就成了，越到后来学习气氛越稀薄，来上课的同学也越来越少。还有就是，有些老师因为长期在象牙塔里不

了解社会，分享的案例与实际相关甚远，根本不具有任何参考价值。

任何时候，任何人的学习都最终要靠自己。掌握再多知识不会运用，最后也就变成个会走的书橱。多跟学校的名师沟通、交流学习智慧倒是个切实提高自己的方法。

### 最重要的是学到正确的思维方法

读万卷书不如行万里路，行万里路不如明师开悟。找到学校里的明白老师，学习他或者她的智慧，让自己具有独到、正确的思维方法是读 MBA 阶段应该做事情。知识可能会随时间的流逝变得陈旧，同学关系可能因长期不联络而变得疏远，唯有掌握了正确的思维方法，运用此方法解决现实中遇到的问题才是读 MBA 时最大的收获。

有人说：“不考研也挺好，也能提高自己。”我完全同意这个观点。每个人都是穿着自己的鞋子走路的，每个人都应根据自己的实际情况，选择最适合自己的发展之路。

## 一个假设换回 18 万

上节谈到了考 MBA，下面说说脱产读 MBA 的问题。仍然以我读 MBA 时的情况为例，希望对大家有所启发。

目前国内，通过全国研究生统一入学考试取得 MBA 入学资格之后，学校提供 F (Full time) 和 P (Part time) 两种攻读模式，可自由选择。F 班上课就像上班一样，周一到周五，六日休息，两年毕业。P 班是周六和周日上课，两年半毕业。所以考上 MBA 之后，面临的第一个关键的选择就是：“脱产还是不脱产”，即上 F 班还是 P 班的问题。

我也一样，接到入学通知书就开始想这个问题。有朋友建议我上 F 班理由是：能全心全意学点东西。全职上课相信比周末上课学的东西多些（上了就知道了其实都一样），也可以更好地利用学校的各种资源、可以多参加学校的社团活动；好落户口。F 班两年即可毕业，马上 2008 年了，北京开始控制人口，越早毕业在北京上户口的可能性越大；机会成本小，可早日重返社会。两年时间里，可以利用不上课的时候接触一下社会，这么短的时间不会有太多脱离社会的感觉；据谣传毕业之后薪水会涨很多，所以要读 F 班早日拿到毕业证，早日重返社会赚钱。

虽然上 F 班是没有收入的，但是老婆已答应会全力支持我。而且当时，我

没有完成从 IT 销售向 HR 领域的转型，上 F 班可能也是个机会。

前后考虑了两个月的时间，我最后决定还是“不脱了”（毕竟穿着还是暖和啊！），也就是上 P 班，周末上课。理由是：“不脱”也能全身心地投入学习。只要有学习的心、不断进取，什么形式下都可以学习的，不必在意是否是周一到周五上课。开学之后第二学期就见了分晓，不爱学习的同学上 F 班还是没时间学习。同时，我参加学校的社团活动也不少，后来还成了学生联合会的发展部部长；户口问题要随缘。如果只是为了孩子户口能落在北京，我感觉就大可不必了。高考分数线北京比外地也就低那么几分，再说 18 年之后户籍改革、高考改革还不知道是什么样子呢；“不脱”的机会成本应该更小才对。虽然比 F 班晚毕业半年，但是在读书的两年半里从未脱离过社会，我不脱离就不必谈重返了。同时，还有固定收入，在为国家作贡献的同时，还解决自己的生计问题；个性原因。如果只是因为职业转型压力大或者工作压力大之类的原因选择读 F 班，是很不合我个性的。家庭的教育和多年销售经历，让我养成了越挫越勇的性格，行为做事都很少出“软着”。当今社会，没有什么避风港，人间的天国现在不存在，她正等着我们用双手去创造呢！

基于以上原因，在入学填表时我选了 P 班。即使把我放到五年之后，我也不会改变我在这方面的选择。

前两天一个 F 班的同学给我算了一笔账，读两年 F 班的费用情况。

学费 5 万

住宿 0.4 万

吃饭 0.6 万

两年损失薪水 12 万（5000 元/月，入学前平均薪水）

合计：18 万

18 万啊！只是因一个条件不足的假设，损失太大了！

事实证明，我的选择于我而言也是正确的。读其他专业的研究生也是同样的道理，希望这篇文章能给大家一些启示：生活中我们面临着各种选择，不要去选那个最好的，选那个最适合你的。当然，但愿那个最适合你的就是最好的。

## 公司对我有恩，离职怎么说得出口

Leo，您好！

我是计算机科学与技术专业毕业生，第一份工作就是在目前的公司做程序



员。因为种种原因，现在公司只剩下我和老总，还有一个刚招来的还没有毕业的实习生。现在公司正在做的这个项目是我们公司涉及的行业中新兴的东西，该项目从去年启动，实施了近1年，基本上所有的编码都是由我来完成的。因为是一个新兴的东西，所以需求都不是用户给好的，刚开始是由另一位技术骨干来设计的，此人离开公司后，就由老总接手过来，许多设计又重新来。所以，我是把这个项目改了再改，我已经记不清现在是第几个版本了。在技术骨干走之后，我就被当做了重点的培养对象，老总主要培养我的思路，把我放在PM这个位置来培养。

我现在遇到的问题是：我现在做的这个项目是现在公司唯一的正在进行的一个项目，老总把这个项目作为公司的产品来看待，想通过这个项目让公司发展起来。但是现在，我已经对这个项目产生厌烦了。我其实真的不想再做这个项目了，但是公司实在没有人能接手，实在不知道怎么向老总开口，我只能硬着头皮继续做。

公司的现状是：老总对我挺好的，而且也培养了我这么长的时间，从2008年8月中旬那位技术骨干走了之后，就一直培养我。但是，一个公司发展了2年，人员是越发展越少，我总觉得很孤单。我的确是想离开这个公司了，但是从做人的角度来说，公司培养了我，我不应该在公司比较困难的时候离开公司。

我现在真的很苦恼，我觉得我现在的状态只会给这个公司拖后腿，我也曾积极地调整自己状态，但是效果总是不太好。想离开，又不知道该如何开口，因为我一走，公司根本就没有人能把我手头的东西接过去，同时觉得很对不起老总。

我想问您，我应该如何开口跟老总说呢？谢谢！

Ayan

Ayan，你好！

每个人在职场之中都会经历从青涩到成熟的过程，其中不免会遇到换工作的问题。我想你现在的状态是：心存感激，认为如果离职，会对不起现在的公司和老板，但基于个人的发展需要又想离开。

要知道每个人的工作都有两种回报。一种是现金回报（工资、福利、奖金），另一种是非现金回报（成长、稳固的雇佣关系、安全感等）。我们付出劳动，公司支付与之相应的薪水，同时让我们有成长、成熟的机会。从这个角度而言，心存感激，可以让我们收获更多、走得更远。

知恩图报是对的，但不代表要成为公司的奴隶。如果我们不适合现在的工作或者工作不够出色，公司也不会让我们在公司长期干下去。我们是在用自己的实力说话，实力决定了自己在公司中的位置。程序员做出了远远超过自己薪水的工作，很多人在这种情况下，仍然没有怨言，因为我们还收获了成长和经验。多干的这部分让我们长了经验，同时也作为公司提供机会的回报。如果你确实这么付出了，公司又不能提供更好的发展平台，那么你现在离开公司，应该说不欠公司什么。

没人能别挡住我们前进的路。个人的成长速度已超过了公司的成长速度。那么，员工离开公司寻找新的机会是很正常的。任何人都不能因提供了一个工作机会而自居为救世主，也不能挡在别人前进的路上。只有公司股东要对公司的发展负责，而你只不过是名员工，不应该也没有能力承担太多的东西，还是个人发展为重。从这个角度讲，如果你能找更合适自己发展的机会、更好的发展，公司老板不能阻止，公司只有你一名员工也不能成为理由。

找到适合的机会后，直接向老板说出自己的想法和离职的原因就好了，相信他能理解。

祝早日找到更适合自己的机会！

Leo

## 找马时，我被“驴”发现了

调查数据显示，有近70%的程序员有过“骑驴找马”的经历，可见大多数程序员从心理上还是比较能接受离开“驴”即刻骑上“马”，而不是先辞职再找工作。仅有29%的程序员在有求职意向时未被老东家发现，可见保密也是需要些许技巧的。“找马”事宜败露后程序员们的处理方法是52%的程序员选择“静观其变”——出于对自己保护的本能，更多的人会选择静观。

针对“找马”事宜败露的结果，二分之一强的程序员认为会以离职收场，22%认为要求会被满足，25%认为自己会顺利离职到新公司上班，12%认为自己会暂时留下，但情况还不如从前。可见处理不好“驴、马”之间的关系会让我们十分被动。

跳槽是职场中大部分程序员都会经历的重要一课，很多求职者都是用“骑驴找马”的方式找更合适的工作，那么正在和“马”接触，又被“驴”发现了蛛丝马迹，那么我们是如何消除这种隐患的呢？要是不幸暴露，你是如何面对的呢？

## 被“驴”开除的 Ivy

Ivy 大学毕业后就进了现在的公司干了近 2 年，从写写文档打下手，到初级程序员。在研发部里参与了 3 个大项目之后，Ivy 的开发水平和实力都有所提高。但工作中的一些现象让 Ivy 很不满：项目开发之外的一些杂事多是自己做的；自己薪水 4000 元，做同样工作的其他同事至少高出 1000 元，同工不同酬。种种不公平导致 Ivy 决定去找匹好“马”，不要现在这头“驴”了。于是，他开始四处投简历，同时让同学、朋友帮着找机会。

几次面试之后，有家韩资公司 A 的程序员职位，已经通知 Ivy 参加第 3 轮复试，HR 还承诺如果通过复试可以很快上班。Ivy 暗自高兴，觉得胜利就要来了，和同事聊天开始口无遮拦，抱怨公司的种种不公平，还悄悄告诉一个平时交往还算不错的同事，自己可以到一家韩资公司上班。没有想到，最终复试进行得并不顺利，在薪水方面 Ivy 要求 6000 元，而对方说这个职位最高薪水是 4500 元，最后双方都决定“再考虑一下”。更让 Ivy 意外的是，他回到公司后，马上被人力资源部叫去谈话。

人力资源部经理也不含糊，开门见山地问他：“听有些人说，你现在正找工作。最近你请病假去看病，其实是去面试的。”沉默片刻之后，Ivy 开口了，“是的。我在公司受到了不公平的待遇，我现在受够了。我要换工作……”由此，Ivy 与人力资源部经理的沟通变成了 Ivy 单方面对公司“黑暗面”的控诉：“我希望公司能给我加薪、升职，或者换部门也行，反正我的待遇要有所提高，不能像现在这样的了；公司早就应该给我一个证明自己的机会。”一番“发泄”后，人力资源部经理冷静地告诉他：“在目前的项目中，你并没有抓住机会向公司充分证明自己的能力。你现在所做的工作、工作能力和在项目中起到的作用，决定了你的薪酬水平。很遗憾，我可以明确地告诉你，公司不打算考虑你的要求。”

结果是 Ivy 很快离开了公司。因为家在外地，Ivy 不能没有经济来源，很幸运地还有韩国公司 A 这条退路，权衡利弊之后决定接受 4.5K 的薪水。虽然自己并不太满意，但总算有些提高。这次不算太成功的跳槽，Ivy 把问题归结为同事“出卖”了自己，也得到了个教训，以后跳槽绝不能先诈唬。

Ivy 认为的“被现公司发现自己在工作时，就只能离开。”，其实是认识上的误区。员工从毕业到退休只在一家企业工作的可能性几乎是 0，所有公司都对此有清醒的认识，发现员工在找工作的时候，大多数公司也会理智对待的。在上述案例中，人力资源部找 Ivy 面谈，就说明有回旋余地。公司希望留住他、让他在目前的职位上证明自己的能力，不然直接开除他就可以解决问题了，根



本不用谈。反而是 Ivy 的错误举动（大发牢骚），把公司逼上死角，不得不痛下杀手请 Ivy 走路，这才是导致离开的主要原因。

### 不要把双方都逼到绝境

在未与新公司签 Offer 之前，不要向任何与现公司有关的人透露自己在找工作的消息。在被现公司发现自己在找工作后，反应“慢”一点不是坏事，等公司先发表意见。这种事情，往往是后发才能制人，先发多半被人治。

## 被“驴”加薪留下的 Lion

Lion 在目前这家手机软件开发公司已工作了近 4 年，担任项目经理，也是开发骨干成员。最近另一家同行业公司以 50% 薪水增长、研发部副经理职位为条件，吸引 Lion 加盟。Lion 正在犹豫：虽然对现在的公司有所不满，但没到水火不容的地步，同时新工作机会职位高、薪水高、很有诱惑力，但工作压力相对大。考虑新机会时，Lion 并没有延误手头的工作，仍然努力地完成着公司交给的各项任务。

第二次面试后，新公司给 Lion 两周时间考虑，并希望如果可能尽快到岗。参加面试后的第三天下午，Lion 被请到公司人力资源部谈话。人力资源部经理客气地与 Lion 寒暄，并告诉 Lion 等他手中的项目结束后可以休假。一番铺垫后，人力资源部经理委婉地切到正题：“今年移动开发市场不错，有的竞争对手还在挖我们的开发人员，好像已接触了咱们公司几个骨干。”对这个明确暗示，Lion 即没承认，也没否认，想先听听公司的打算。于是，人力资源部经理继续说：“其实大家的努力公司都能看到，而且公司必定会有所表示。比如：自下个月开始研发部所有员工薪水上涨 10%，还有组织大家到外出旅游放松一下。”见到 Lion 赞同的笑容后，人力资源经理开始了他的游说：“现在的团队大家合作得很愉快，到了新公司要熟悉新的环境、新人际关系，俗话说：‘做生不如做熟’，而且，最近公司考虑给研发部的几个骨干升职，其中就包括你。”

Lion 由此断定公司知道自己手里有其他机会，而且很想自己留下。虽然薪水的增长不是很多，提升也不会马上兑现，但正像人力资源经理所说的“做生不如做熟”，Lion 考虑之后还是决定先留下来。

要知道一个行业的圈子并不大，我们要跳槽的消息会从各种渠道传至公司。Lion 没有因为找马耽误手头的工作。在被发现在找马后，公司再次向 Lion 伸出橄榄枝的时候，Lion 仔细权衡之后作出了相对正确的选择。遇到问题时，全面思考、冷静处事是我们的制胜法宝之一。现在的“驴”可能就是明天的“马”，

为什么不再给“驴”一次机会呢？

### 严禁虐待驴

在找“马”的时候，请不要虐待你的“驴”，继续努力工作。不然很可能“马”未找到我们先被“驴”踢了。在找“马”时被“驴”发现这个问题上，采用“先不点破，到必要时再亮出底牌”的办法，不失为好的选择。

## 左右逢源的 Jack

拥有近 10 年开发经验的 Jack 在目前的系统集成公司已工作了 5 年，职位从刚到公司的高级开发工程师，到现在的研发部经理，Jack 感到自己在公司的发展空间不是太大了。于是开始寻找新的工作机会。朋友 Alan 的软件外包创业团队研发总监和国外软件 CC 公司高级项目经理，是两个目前 Jack 认为比较适合自己的选择，因为创业风险较大 Jack 更倾向外企 CC 的工作机会。

不过令 Jack 意外的是，他还没有决定是否去 CC 工作，CC 公司却先打电话到现任公司对他进行背景调查，了解自己在目前公司的工作情况，让自己打算换工作的计划一下“大白于天下”。公司人力资源经理随即和他进行沟通，简短寒暄之后很快进入主题：

人力资源部经理（以下简称人）：“今天 CC 公司打电话给我，要对你在公司的工作进行背景调查。这表现出他们的专业程度很低，你现在还在职啊！”

Jack（以下简称何）尴尬地应和：“面试时我已经说明，自己只是先看看有没有好机会，并没最后决定加入，这个我也很意外，本来打算手头项目结束后找您沟通，现在正好可以谈谈我的想法。来公司 5 年多了，公司给我提供学习和实现自我的机会，同时相信公司也能看到我所作出的贡献。最近 1 年我感觉自己在公司遇到了上升的瓶颈。从职位上讲，我上面是研发总监，他是老板的同学，我不太可能坐到此职位；从薪水上讲，我已经是公司目前研发组里薪水最高的，估计不太可能涨了。所以，最近确实在考虑外面的机会。当然了，从 CC 背景调查这事看，它们已不在我考虑之列了。”

人：“其实公司是非常重视你的，希望你能留下来，薪水、职位其实都可以再商量。”

何：“感谢公司自始之终对我的重视，我自己也能感觉到。我也很愿意在公司继续干下去，但目前看来如果我还留在公司，其实也不利于其他技术人员的成长。我的一个朋友 Alan 开了家软件外包公司，我在手中的项目结束后可

能去做他的 CTO。当然这事也没最后决定，不过即使离开公司，有什么需要的地方，可以随时联系我。”

Jack 在 3 个月之后手里的项目结束时，还是与 Alan 去创业了。离开时，现公司承诺只要 Jack 愿意，随时可以回来，回来职位是高级项目经理、薪水提高 10%。

找“马”事实被意外发现，Jack 先是很被动，之后很快调整过来在谈判中掌握了主动。充分表达对现公司的谢意，说明了自己的考虑和下一步的打算，可谓有理、有力、有节。之后尽心尽力完成自己手头的项目，离开时还得到现公司的可以随时回来的承诺，为自己留下后路，相比那些自我感觉良好者，结果理想很多——后者多是把自己的路越走越窄。

### 要找专业的马

如果仍然在职，面试时务必向招聘方说明自己仍然在职，如需进行背景调查可提供上一家公司的联系方式、联系人，而不是目前在职公司的。否则我们很可能因为这个小细节而全线被动。那些不顾我们的声明在未得到我们本人允许的情况下对我们做背景调查的公司，请一概不要考虑，找马也要找只专业的。



曾经有人说：“中国人就喜欢搞政治。”说这话的人逻辑不清楚，应该说“凡是有人就有政治，就会有斗争。”本章告诉您，行政职场如何不被职场混蛋伤到，如何不成为派系斗争的牺牲品。

## 有人的地方就有江湖

“有人的地方就有江湖，三个人以上就是派系。”这是我在做讲座时最爱说这句话，真实情况也是如此。除非公司研发只有几个人，否则不同意见、利益冲突必然存在。有相当比例的程序员向往世外桃源式的工作环境——人人努力工作，向着共同的目标努力，可以说这种情况是不会在现实中存在的。

举个例子吧，某公司有三部分业务，互联网、单机版产品、无线产品。之前的研发总监叫 Tom，进公司之前供职世界 500 强，有些能力但心胸狭窄，对互联网了解不多不能很好满足相关开发需求。后来公司来了个互联网项目经理 Jerry，是从其他大型互联网公司挖来的，技术能力相对强。问题来了，因为公司高层请 Jerry 加盟，Tom 有心反对但确实无法拒绝——互联网开发需要大力加强，Jerry 进公司之后 Tom 就处处设置障碍，工作不交接、不安排主力进项目组、招聘不积极配合。Jerry 咬牙坚持、克服困难用了 3 个月的时间，把互联网做得不错还得到公司的肯定，还“清洗”掉了 Tom 的人。又过了半年因其他原因 Tom 离开了公司，来了一位新的研发总监。本来处于受压迫角色的 Jerry，现在成了不服新总监管管理、自己称王称霸的小团体。新总监开始了新一轮“清洗”。这都是现实中真实发生的事情。试想，如果我们是互联网项目组的成员，经历了这许多应该如何处理。我在此分享对待内派系斗争的三个原则：

### ● 实力说话

职场上，我们首先要学会实力说话。任何时候的斗争，都会影响部分人的职业前途，但同时总有些程序员能历经风雨始终如一在项目组进行着自己喜欢的工作。并不是因他们有很硬的后台，而是因为他有很硬的技术，能决定项目的现实情况。只要不犯大错误，公司是不会对此类程序员采取措施的，毕竟干好工作放在第一位的。

### ● 选好“老大”

做好事情之外，如果公司有斗争，那就存在跟谁一派，站在哪一边的问题。公司其实只有一派，那就是大老板这边，看清楚、站好就成了。说直白些：大方向上对公司有利，小方向上对个人有利，是处理站队问题的最好方法。保持中立不可能，我们就站在公司这一边好了。

### ● 不主动参与

不要妄想通过内部斗争提高自己在公司中的位置，继而提高自己的薪水和待遇。务实工作才是正路，玩火的做法并不适合踏实工作的程序员，玩火的早晚被烧到。无论是主动挑起事端还是在斗争中起哄的，风波过去之后公司都会腾出手来收拾你。

## 如何在工作中拒绝“混蛋”

职场里总会时不时出现些工作之外的郁闷困扰着人们，让大家不由得产生出“一颗老鼠屎，坏了一锅汤”的无奈。在外行人看来，程序员应该是一个学术氛围颇浓，专注于技术，不问世事的群体，这样的职场圈子应该是纯净而不搞争斗的，那么今天我们就通过调查来看看这个职场圈子到底有没有“混蛋”，“混蛋”嘴脸是什么样的？

作为开发人员，在工作中我们都会遇到如下几种情况中的一种或者几种。

新领导为建立个人权威，故意跟老员工为难；提出需求时（内部客户或者外部客户），无论多么复杂都希望在转天早晨完成修改，当然了如果完成了测试就更好；需要配合时，安排与我们衔接的联系人好像完全听不明白我们在说什么（后来证明，他听说明的越少，他承担的责任也就越少）；管理团队时，小组成员不努力还常有理，好像错全在别人。以上种种都可以被定义为“混蛋”行为。我再给出“混蛋”行为的定义：主要是指故意贬低员工、故意扯皮，对公司成长造成严重负面影响、降低项目运作效率的事情。

尽量少与“混蛋”在工作中合作，万不得已有合作时就事论事，保留证据、

有效推动工作前进是个大的原则和前提；我们试着对“混蛋”视而不见、不发生正面冲突，与此同时，要更关注自身的进步和提高是具体手段；自己不断进步、提高、成长，“混蛋”原地不动、默默离开是最理想结果。某种程度上，社会是因为其多样性而存在和进步的。开发团队，作为社会的一个缩影也存在着各种各样的人和行业。其实没有完全“混蛋”的人，只有“混蛋”的世界观和做事方法。既然不能从肉体上消灭（其实也没必要），那么如何采用正确的方法应对这些家伙，减少对我们的伤害，是我们最应该注意的。

下面我举出三个事例，在描述的同时，分享一些拒绝“混蛋”的方法和智慧。

### 跟员工过不去的技术总监 Mark

前任研发总监自己创业之后，A 公司老板经朋友介绍找来了个叫 Mark 的人管理公司的研发团队。此人有博士学位（读的是化学），之前在另一家小公司管 2 个人的 OA 产品研发团队。别的不说，Mark 到公司之后，例会成了全体研发人员的痛苦。研发部例会在 Mark 到公司之前，通常是开 1 个小时左右，大家沟通问题、寻求支持之后就各自开始工作。新研发总监 Mark 到任后，每次例会都是从下午 3 点开到晚上 9 点，开发部全体人员，无论美工、测试、程序员都跟着一起，所有问题不分大小，逐个拿出来反复讨论，从技术路线到公司首页应该采用什么色彩、在网站上放多少广告位都要拿出来谈。最后，针对问题，解决的效果总是不太好，都是上次提出问题，本次又提了出来，估计下次还会再提出来。更可怕的是，Mark 是个开会迷，根本不控制会议进程任由大家讨论。员工们都心有怨言。请看 Mark 的处事方式：

今天的会又开到了 8 点，之后初级开发工程师 Linda（下面简称 L）与新任技术总监 Mark 发生了争吵。在开始讨论广告位的问题时，L 满脸笑容地问：“×总，广告位的事儿我也不太明白，今天家里还有点事儿，能不能先撤呢？”

正讨论兴起的 Mark：“你这么早回去干吗？会还没开完呢？你这人态度有问题啊！广告位这么重要的事儿，都要听。”

L：“家里确实有点事儿，我住的也比较远，现在走 10 点才能到家。”

Mark（轻蔑地）：“哦，这样啊！我走过这么多公司，研发就没有不加班的。离家远，离家远你可以不干嘛！告诉你吧，不能走。走了，明天就不用再来了！”

双方越吵越凶，最后 L 哭着愤然离开，会议不欢而散。

此事发生之后，Mark 就开始处处跟 L 过不去，分配大量工作任务之后，占用工作时间天天找 L 开会谈心，导致 L 只能天天加班完成本应在工作时间完

成的任务。即使如此仍然完不成，这样在绩效考试时 Mark 就有理由给 L 打个比较差的分数。不出一个月，Mark 就跟公司 HR 部门和公司高层打招呼准备开除 L，但公司领导出面表示还应多给员工机会。Mark 看开除不成，就开始不分配工作给 L，让 L 自生自灭离开公司。

在这种“混蛋”领导的部门工作，实在让人不爽。听说 Mark 要开除自己，L 本来想辞职再找新的工作，但毕业就来公司已工作了 3 年的她对公司很有感情。征求朋友和同事的意见后，L 还是决定坚持下来。调整了自己的心态，L 开始在业余时间加强学习，上班时与其他部门同事沟通了解业务，自己主动找工作做。如此，半年过去了，Mark 因工作业绩不佳被公司劝退，L 因自己的努力被公司提升为一个开发小组的组长。群众的眼睛是雪亮的，Mark 离开同事们恨不得喝酒庆祝的同时，大家对 L 的进步和提升表示了由衷的祝贺！

### 如何收拾“混蛋”领导

根据数据统计，遇到“混蛋”领导有 30% 的程序员选择敬而远之，远离混蛋，换个部门、换家公司等逃离混蛋的方法；9% 的程序员选择忍啊忍啊，习惯了就好了的态度；23% 选择想办法让他知道你惹不起（保持打击它的力量，准备随时出击想办法“惩罚”他），只有不到 10% 选择，想办法“惩罚”他，即用比“混蛋”还“混蛋”的方法收拾它一下，让他以后不再犯混，与“混蛋”斗争到底。选择“消极接受”和“与‘混蛋’对着干最后两败俱伤”总计不到 20% 说明程序员是一群非常理性的群体，他们把更多时间和精力放在工作中，既没时间消极接受不良现象让自己不快，也没兴趣跟“混蛋”领导较劲浪费时间，被狗咬到以后，极少人选择以牙还牙。30% 的程序员选择敬而远之也是理性之选、另外近 3 成程序员选择保持打击力量并让对方知道的办法（象棋中有句话叫威胁有时比打击更有效）。

调查反映出的结果表明：大部分程序员都很理智，但如果像本故事所述，“混蛋”是我们部门的领导，既不能选择换部门，又不能打击的情况又该如何？

就事件本身而言，我很同情 Linda。无论什么时候、无论任何情况，公司高管跟一线员工过不去，想出种种办法打压手下、建立自己的威信，都只能代表领导没水平、没有能力，喜欢叫唤回家叫唤，公司是工作的地方，大家是共事，关系平等。官儿大、职位高只能代表您承担的责任多，威信是多半建立在出色的工作表现、过人的领导和沟通能力之上的。

如果你的领导确如 Mark 一般，那只能采取两种办法：离开或者理性地等待。

应该说离开是省时省力的方法，但如果公司还有我们上升的空间，这份工

作还能让我们学到很多东西，那么 Linda 的方法是应该被采用的，提高自己能力和水平的同时，安静地等待，直到“混蛋”领导有一天自取灭亡，自己有机会东山再起。“混蛋”领导多是尸位素餐，没什么能力，离开是早晚的事。

L 采取了正确的应对方式，工作负担极重时尽自己所能完成，并未被 Mark 的超负荷任务压倒；没有工作被安排时，抓住机会提高自己、了解业务，找工作做，并未让 Mark “养废”自己的计划得逞，最终坚持到 Mark 离开。

## 「 恶心死人不偿命的同事 Mars

系统软件集成商 B 公司里有个综合部，负责各种合同管理、合同实施中需求变更等事项。客户签合同后的需求变更请求，按照流程都经过这个部门。公司本意是让综合部成为研发部和内部、外部客户沟通的桥梁，更合理地规范合同的实施，控制成本。但该部负责人 Mars 却完全成为研发部与外界沟通的障碍，具体事例如下。

### 事例一：工作效率不高

上个月一位电信客户要做非功能性的小修改，希望重新签合同，客户也答应支付相关费用。对技术难度和工作量进行评估后，在现场实施另一个发开项目的工程师与项目经理进行沟通，口头同意了客户的要求。

虽然客户是老客户，但需要签订新的合同，所以要走相关的流程。本来一天可以搞定的事儿，在 Mars 处足足拖了三周没有结果。最后，修改已完成、客户催公司快签合同好付款时，大家才发现合同流程单还压在 Mars 手上。

当被问及为什么还没有盖章时，Mars 表示公司老板在外出差没有签字不能盖章。

研发部经理 Ada 说：“公司不是规定，电话确认和短信确认也可以吗？这事都拖了三周了，能不能快点呢？”

Mars（面无表情）：“很遗憾，必须等老板回来签字，这是我的职责。”

Ada：“如果你太忙，我安排研发部的人跑流程、与老板沟通，尽快办合同，可以吗？现在新功能都上线了，就等着收钱呢？”

Mars：“不行。流程就是流程，不能变。”

第五周合同终于签了，但研发部同事们心里很不舒服，多签个合同本来是件好事，但走个流程用这么长时间，给客户留下了公司办事效率低下的印象，为以后开展工作增加了障碍。



## 事例二：胡乱修改需求

公司内部准备上 OA 系统，定需求的任务被安排给 Mars。Mars 负责统计各部门需求，汇总、反馈给研发部以进行开发。Mars 第一次统计需求时没有就需求与 HR 和行政部门讨论，而图省事从网上搞了一个相关的需求，研发部开发出来后，这两个部门根本无法使用。这还不包括因 Mars 思路混乱导致的四次需求大规模修改。

### Ada 的对策

经历几次失败之后，Ada 总结出了应对 Mars 的办法。研发部内部规定，客户再有新需求，安排研发部人员直接沟通后，回公司自己找老总签字、盖章走流程，然后把合同放 Mars 处归档（同时研发部有复印件）；针对公司内部需求，专门安排研发部两位同事沟通、了解各部门需求，汇总后交给 Mars。虽然研发部多支出了很多人力资本，但办事效率大大提高，而且成为合同保管员后的 Mars，再没跟研发部有什么摩擦。

最近，Mars 因管理合同多次出现失误，导致客户多次向公司投诉而被公司解聘，他之前的工作由一位具备良好理解能力、沟通能力的同事接替。

研发部经理 Ada 准备安排部门全体人员进行周末会餐，庆祝沟通障碍被解除。

### 如何把“混蛋”造成的伤害降至最低

在关于混蛋会给个人带来的伤害中，让我们心情不好位居第一（30.99%），让自己无法在工作中提高、进步与影响工作进展分别占第二（25.35%）和第三位（26.76%）。

针对知道有“混蛋”存在我们还在公司继续工作的理由，跟它没有工作交往，不影响我占近 1/4（22.54%）；跟它工作交往不多，忍一下子就过去了占 1/5（18.31%）；公司“混蛋”当道，但养家更重要占 15.49%；我还没找到合适的下家呢，找到马上闪开，占 23.94%。

如同前面的调查，结果反映出的是程序员的理性思考能力。如 Mars 这种人的存在多是有其他原因，比如：是某部门领导的亲戚或者朋友什么的，完全不必跟这种人产生正面冲突。我们要考虑的是如何把这种“混蛋”造成的伤害减少到最低。

站在个人角度考虑，只要“混蛋”不在部门内部，与我们工作上沟通又很少，大可当他们不存在，“混蛋”让他“混”到底。如果在部门内部或者与自

己工作中沟通很多，那么有合作的地方就事论事，没合作的地方完全闭嘴，以防被恶心到，也是个不错的方法；站在公司角度考虑，作为管理者如果不能直接开除“混蛋”，那万事跳过“混蛋”（方法如 Ada），不失为一个非常好的选择。虽然会多付出一些人力成本，但可以提高工作效率。

## 被开除的肉头儿型下属 Tom

公司 C 为了加强网页制作方面的力量，在原有两个美工的基础上再招聘一名美工。

“我虽然现在水平一般，但如果公司给我机会，我一定好好学习会很快提高的，而且我也相信自己的学习能力。”应该说，是 Tom 面试时的这句话让其赢得了研发部 Leo 的信任，也赢得了进入 C 公司试用的机会。

进公司三个月了，Tom 表现一直不佳。

公司产品宣传要做个海报，任务分配给了 Tom，Tom 说“我海报做得不熟练，会耽误宣传进度的，还是请同事××来做这个吧。他比我在这方面有优势。”

部门需要用 Photoshop 生成几组新的网页，任务分配给 Tom，他表示：“我以前做网页用的不是这个，如果公司不要求进度，把这个活给我。差不多 1 个月能完成。”能一周完成的工作，要用一个月的时间才能实现，公司实在等不了，任务最终被分配给别人。

王总干的唯一实质性工作就是建立一个素材库，即使如此工作进度也只是计划的 1/10。每天上班除了听音乐，Tom 更多的时间用来聊天。

就其不佳的工作状态，Leo 与其沟通，但收效不大。Tom 的理由不是之前的美工不给自己活干（其实是干不了），就是自己正在提高中（每天听音乐，不知道他如何提高美工水平的）。在给过 5 次机会均未很好表现，再不开除就要签为期 3 年正式劳动合同的前提下，研发部经理 Leo 终于下了决心开除了美工 Tom。离职谈话时，Leo 对 Tom 说：“公司不止给了你试用的机会，还多次给你展示自己学习能力、工作能力的机会，你都没有抓住。对此结果我也很遗憾，希望你能找到更合适自己的工作机会。”

### 如何杜绝“混蛋”下属

在关于“混蛋”会给公司（组织）带来的伤害中，导致严重内耗，影响公司整体发展占近 5 成（42.5%），影响团队建设被排在第二占近 3 成（28.17%），导致公司人才流失位列第三占近 2 成（19.72%）。

工作中，确实存在如 Tom 般的下属，完不成工作除了理由就是借口，全是别人的错，根本不从自己身上找原因，提高自己。每次开除这种“混蛋”时，他都让公司支付了巨大的成本，我们都会感觉下手晚了。但回头想想，公司受到损失的同时，个人其实也付出了代价。如果杜绝“混蛋”下属进入公司、减少他们给公司带来的伤害呢？

提高招聘中的考核。这是杜绝“混蛋”进入公司的最关键一步。所以，在招聘中不但要安排笔试、面试，还要安排实际上机操作具体了解候选人真实水平。不招聘与实际要求相差过大的候选人进入公司；短期内给足机会。从试用期开始的第一天，就应该设立完善考查机制。在三周内应该完成对候选人实际能力、学习能力的全面量化、考核。为下一步去留准备好充分数据基础；第一时间开除。不合格的候选人第一时间淘汰，节省个人和公司的时间和资源。候选人可以再次寻找新的机会，公司也可以招聘新的候选人。从长远来看，不合适的员工早晚会离开公司，长痛不如短痛、晚痛不如早痛。

## 直面派系问题

程序员 Jerry 进入 IT 公司 AA 之后发现，80%以上的人是以前互相认识的。这并不奇怪，他们都是从某同业公司被同一总监带出来创业的。这些人形成了一个“士族阶级”，就是拥有特权的阶级，剩下的寥寥无几的几个人是“出身寒门”的，形成了“平民阶级”，而 Jerry 就属于来自于“没有背景的家庭”，很快就遭遇了“不爽体验”。比如：几乎是同样的事情比如安排加班餐，如果是部门的“士族阶级”同事去老板那里申请就很顺利，而 Jerry 去做总是要遭到领导的一连串质问“为什么要加班？工作时间你干什么去了？加班餐不能批！没收你电费就不错了。”

如此几次，Jerry 终于忍不住了去直接问领导：

我：“BOSS，我感觉这件事情如果是××提出要做您可能不是这种态度？”

BOSS：“嗯，因为我们相信××，以前他在 ZZ 公司做过这样的成绩。”

ZZ 公司就是 BOSS 和××同事之前共同工作的公司，××是这个领导直接带到现在公司的。

还有个现象是，另一个部门的领导虽然资历和职位都比较高，但因为是士族，其下面的员工都不配合他的工作。这位领导没有办法，也想了很多办法去拉自己原来团队的人马，请来了几个比较有能力的程序员以壮大自己在公司的势力。

像 Jerry 这些新同事，必须要在高层不相信的态度下，做出比老员工优秀两三倍的成绩才能够存活。而且在好多事情上都会莫名其妙地遭遇红灯。

“派系”多了，就存在竞争，有时需要注意细节，学会察言观色，复杂的人际关系足以让我们挠头。后来，Jerry 发现了有的派系势力瓦解，是因为所在派系的老大走人了，下面的员工也差不多要陆续走人（陆续被清洗）……有时候，人事接到来自招聘网站的推荐的电话推荐程序员，最常说的一句话是“我们都是习惯招圈内的人，一般不走招聘网站”。所谓“圈内的人”的确是能够解决降低员工的培养成本，但是这样在圈内挖来挖去的确也有太多的弊端。就像一潭死水，流来流去，很难有新鲜的东西，近亲繁殖容易出怪胎啊！再就是圈内的人多了，在公司里就会造成派系之争，人际关系复杂，经常是一人得势鸡犬升天，一人失势满门抄斩。提升的标准不是开发的实力而是势力的大小。

### 不要企图置身事外

圈内人有两种概念：是熟悉业务本身的人，熟练工人，当然是所有公司都乐于接纳的。是彼此熟悉的人，“圈”的其实不是业务，而是人脉关系。当然这在某些时候也是很不错的，尤其是中国社会，有熟人总是办事很容易。但其实说到根本，“圈”的维系体系是一种信任的感情。信任一个曾经取得辉煌业绩的人，信任一个曾经和你共过患难的人，但是，人是不断在变化的，世界也一样，理智的人会去清晰地把握这种“圈”，而不是被“圈”限制住。老板如果容忍这种“圈”，要么是他需要这样来平衡公司内部的各种势力，要么是他觉得这样的事情无伤大雅。

对个人来说，“圈”没有好坏之分，关键看你如何把握。躲避“圈”？进入“圈”？掌握“圈”？创造“圈”？可以自己选择。用“圈内人”的现象是不可避免的。因为从企业本身角度来讲，培养一个新人的成本太高了，而培养成功后，人才的流失又成为企业不得不担心的问题，于是“拿来主义”比比皆是。至于企业内的“派系”我认为更是不可避免，古往今来，一直都没有间断过。

既然问题是不可避免的，但我们是否就任由其恶性循环？“圈”里跳来跳去的现象很多，但如果企业有很强的凝聚力，我相信大家谁也不愿意总跳槽。关键还在于企业本身，例如，对处于不同阶段的员工予不同的福利待遇等措施，真的“以人为本”，相信这种问题就会越来越少了。

说到办公室的“斗争”的话题，或者更多时候我会选择缄默。因为我们无法指导当事人这么做是对的或者那么做就是不对的。“有斗争”和是不是“圈子里的人”引起的没有必然联系。记得刚工作的时候，我对这类的话题和事件也是没有概念的，只是觉得我需要做好的就是手边的事情，斗争或者不斗争与我没关系。我与世无争总是可以的。但是，事情并不是想象的那样简单，即便你无心恋战，依然会被卷入“战争”。牺牲或者胜利，各占 50%。后来才恍然大悟，有人的地方就有斗争。到哪里都摆脱不了。至于站的队是对的还是错的，一半是智慧，一半是运气。



# 第11章

## 程序员与猎头

作为高端人才，程序员与猎头是不可避免的话题，如何在与猎头接触中取得先机，继而走向成功是本章节讨论的内容。

### 与猎头第一次亲密接触

程序员走入社会之后，多则五年少则三年必然会接到猎头的电话。我们靠着自己的实力和正确的方法，让猎头顾问“注意”到我们之后，在“第一次亲密接触”之中我们主要占到先机。

#### **猎头打来的第一次电话**

猎头顾问：“是×先生（女士）吗？您好！说话方便吗？”

候选人：“是啊！您哪位？”

猎头顾问：“我是×××猎头公司……”

候选人：“现在不太方便，在开会（或其他什么理由）……”

至少说明我们有些东西在市场有价值，对其他公司有用。也许从此自己也不是无名之辈。先祝贺一下自己吧！

接下来，如果你想进一步接触、了解这个机会，同时又在上班时间不方便谈，应该告诉猎头公司，让他过15分钟之后打给你，而不要只说不方便，这样可以抓住机会。同时，在电话里说不方便，其实说是告诉你周围的人（多半是同事或者领导）是猎头公司打给你的电话；如果是最近我们没有“动”的想法，应该告诉对方：“我对目前的工作很满意，有机会再联系吧。”如果在刚好在上班，周围是同事或者领导，这样一举两得，既能体现你能力强有人惦记，

又能表示对你公司的忠诚。

最后，无论是否忙，建议都让猎头顾问过会儿再打。一是给自己时间想想为什么会有猎头来找，一是平静一下心情，方便更好应对，以防在应答中出错失去可能是不错的工作机会。

### 猎头打来的第二次电话

猎头顾问：“XX 先生（女士），您好！现在说话方便了吗？”

候选人：“嗯，刚才不好意思啊！”

猎头顾问：“没关系，是这样，我手里有个机会……”（之后开始介绍是什么样的机会，但多半不会告诉我们是哪家公司在招人。）

此时，要相信自己的感觉，电话对面的猎头顾问如果表现得不够专业，那么通常她或他的判断力也会有问题，那么他们提供机会能不能帮到我们、是不是真适合我们就是个值得怀疑的问题了。猎头的不专业多表现为，了解我们的工作背景后不管我们是否有意向，只是说你应该换个工作啥的，很明显是想拿我们卖钱，根本不真正关心我们的职业发展。或者疯狂让我们介绍公司其他人的情况，很明显是想用我们当跳板找公司其他人。

此外，态度要和蔼。我们完全没必要因为自己能力强，而在电话里给对方感觉我们就是耶稣。而且谦逊也是大部分强者的美德。猎头行业有句话：“人有的是，没有最合适，只有更合适。机会是双方互相提供的。”当然，如果猎头公司在电话里给我们感觉是，因为提供了一个机会给我们，他自己是上帝，那就算了吧，和蔼地说再见。永远不存在谁求谁的问题，合作是双方自愿。让对方尽可能多地展示这次机会，作为候选人，只在电话里透露方便说的信息，比如：你的工作职责、你的英语水平、简单工作经验，等等（注：目前的公司名称可以不告诉对方）。

最后，不要因不了解猎头行业动作方式而显得很无知。我联系过类似的程序员候选人，当我在电话里请她简单介绍工作经历时，她用极其不客气的语气对我说到，“所有跟我联系的猎头都是事先拿到过我简历的，你这种我第一次遇到。”这只能说明她不了解猎头的工作方式，遇到这种情况我只能对她说“BYEBYE”。猎头大都是只拿到联系方式就开始联系候选人，打电话时没有对方简历的情况很常见。如果候选人的简历很容易得到，猎头大多是不热衷于推荐的。比如：企业 HR 之前通过自己的沟通已经与该候选人 A 联系过了，那么猎头再把候选人 A 推荐给企业，按规定猎头顾问不能因 A 入职公司而取得猎头服务费。

## 让猎头成为雨天送伞的人

一个周末的阳光午后，我接到 Arthur 的电话。这个从来视猎头为“苍蝇”的家伙，居然跟我这个退休的老猎头唠叨上了最近的几个由猎头提供的工作机会。嗯，他从来不避讳自己曾经对猎头的看法，他们总是在嗡嗡地骚扰着他和他团队中的优秀组员。

不过，时过境迁。这次，苍蝇似乎有了苍蝇的用处。

Arthur 毕业之后，在一家公司的研发部工作了 7 年，从初级开发工程师一直做到项目经理，过手十几个大项目，现在带领 8 人的研发团队。猎头最近频频与他沟通，希望他考虑几个外企研发主管的机会。不良经济状况影响了 Arthur 公司的赢利，Arthur 也想看看新机会，但最近大形势不好，跳槽的风险可能比较大。

和以往不同，这次 Arthur 没有断然回绝。毕竟现在这个时候，还能有猎头提供职位机会，本身就从一个角度说明了我们的优秀，同时，我认为他们提供的机会应该也不差。要知道，企业招聘成功付给猎头的服务费多为候选人年薪的 20%~30%。职位不紧急、不重要，企业是不会考虑猎头的。

同时，我建议 Arthur 在与国际知名猎头公司接触时，要特别记下具体的顾问和联系方式，以备不时之需。晴天的时候，最好也能为自己多准备几把雨伞。但这个时候“全方位权衡利弊”比以往任何时候都重要，跳之前最好遵循“等一等，再等一等，让我们再看下公司大形势”的原则；走之前对老东家和颜悦色、留个活口：“东家，外面风大、雨大，我有去闯的心，真不成俺还回来继续好好干”也不失为在危机之下的一条自保之策。必要的时候，跟猎头多沟通，让他们帮助分析形势，也是减少风险的保障。大部分时候，候选人入职 3 个月后，猎头才能拿到全部服务费。所以，猎头也希望候选人在新公司、新机会之下，能有个稳定、健康的发展。

最近，大家讨论的话题都集中在经济形势不好而导致的职位冻结、裁员、降薪等，那么是不是就没有好机会了呢？Arthur 也问过类似的问题。我与业内一些朋友也聊过，大家的观点比较一致，那就是危机下，好的机会还是像以前一样多，优秀的候选人一样抢手。

要知道，猎头行业永远是一个晴天送伞的行业，他们绝不会在我们失业找工作的时候给我们提供帮助，只会在我们不想“动”的时候提供一个个诱人的机会，让我们心里总是痒痒的。新的经济形势之下，哪些行业、职业、职位、专业、背景的人仍然是猎头追捧的好跳对象；哪些又成为鸡肋？猎头们也正在

重新定义“好企业”和“好候选人”。

全球经济形势下滑的时候，有些靠输血过日子的行业会立即受到影响。就互联网而言，以前一些找不到实际赢利模式，只有些点子的公司，比如：典型没有赢利模式的 SNS2.0 网站，在金融风暴之下因为失去了 VC 的支持，没有钱拿来烧，日子都不好过。以前此类公司会请猎头帮忙猎取高端人才给自己充门面以博得 VC 的好感。与此相对，网站内容实用有效、具有高黏合性的互联网企业会挺过风暴并越来越好，越有核心竞争力的企业会屹立不倒并越来越好。这些企业是猎头追逐的重点。或许，我们自己跳槽的时候，这个标准可以用来做参考。

优秀的候选人的定义除了永久不变的学历（一本名校）、背景出身（外企最好）、工作业绩（干过很多大事）之外，最近新增加的两条“功利”选项是：功能性裁员之中的精兵强将和能帮助企业应对风暴、尽快开创新局面。

“什么人都可以不招，好的销售有一个算一个，全都要招进公司。尤其要关注同行业公司的优秀人才。”这是某软件开发公司总裁在公司内部会议上的发言，他的话应该也可以代表企业的一些诉求和取向。当今，能为企业在短期内迅速创造价值、开创新局面的人，将在危机之中更受重视。

Arthur 跟猎头及新的工作机会正在逐步深入接触中，如果顺利的话，春节之后就能顺利跳槽了。祝愿他能工作得开心。

## 程序员当心猎头陷阱

2009 年时，我招聘软件开发项目经理岗位时，某位猎头前辈推荐了人选 Lily。Lily 海归背景，回国后在美资公司从程序员做到项目经理，从各方面都很优秀。当时她已离开之前的公司，我对她的离职原因很关心。

Leo：“这家公司也不错，为什么要离开呢？”

Lily：“因为你是朋友介绍的，所以我实话实说。公司是很好，我干得也不错。可前阵子一家猎头公司联系我，说有进 500 强的机会。之后经这个猎头推荐去面试，3 轮面试都过了，我在这边辞职了，就等着对方发 Offer。没想到猎头突然通知我职位取消了，搞得我很尴尬，没法子回之前的公司了，只能开始找新工作。总有种被骗的感觉。”

种种原因，Lily 最终没有入职我们公司，但这件事儿我始终记忆犹新。因为，她让我想起了猎头常说的“陷阱”。

猎头打 BD 单子的时候有两种方法，一种比较直接，告诉客户我能帮你解



决人的问题，找到你找不到的人；还有一种相对间接，但可能更容易被客户接受。那就是告诉客户，我能帮你把在公司里你看不顺眼的人“铲走”（挖走），让你眼前清静。后者，就是所谓的“猎头陷阱”。我至少见过 5 个被猎头坑得很惨的候选人。过程大概是这样的，先有个猎头联系你提供职位机会，几番面试之后就要求候选人在现在公司辞职，尽快到新公司上班，提供正式 Offer。有做得狠的入职第一天就按劳动法签订劳动合同，同时不到一周时间就以职位取消为由请候选人走路。这样公司只需要承担几天的工资，对候选人来说就是彻底的失业。这是个国内猎头行业里的“潜规则”，相信有不少候选人都被潜规则坑害过。

您要问，这种缺德事儿 Leo 你有没有做过？做过。我当过托儿。

事情发生在 3 年前，很多猎头前辈洗手之后，都上岸做了企业的招聘经理或者人力资源经理。前辈 Andy 当上人力资源经理后，遇到一位给赔偿也不走，降薪调岗也不走的员工 S。为了铲走 S，Andy 使出了“猎头陷阱”这个招损。Andy 给 S 安排了 3 次看起来不错的面试机会，而且很靠谱，比如：外资、薪水有提升、研究方面与之前相吻合，最终会由其中的一家公司给 S 发 Offer 并让 S 上班 2 天，然后以岗位取消的理由解雇 S。我也以猎头名义提供了一个面试机会给 S，作为陪衬。S 后来“按计划”失业了，后来我也没再跟踪。面试时，S 给我的感觉确实不好。

其实，避开这些陷阱并不难，只要仔细分析以下几点就能看出破绽：询问公司情况，分析是否真有适合自己的机会，这个职位的情况以前如何，今后又会如何？

真正为候选人找到适合候选人的职位相当不容易，要比给企业服务困难得多，这也是为什么猎头从不向候选人收钱的原因，也是低端中介只提供招聘信息、不包是否能入职的理由。

啰嗦了这么多，目的有二。一是在猎头找我们的时候给自己提个醒，别被骗。猎头也有阴暗面，并不像在电视里说的（至少不全是）那么光鲜、正直、仁义，像个君子。二是时常检讨自己“行走江湖，是不是有做过的地方？”像 S 这种给赔偿都不走的，应该算是个比较极端的例子。更常见的是在公司得罪了领导，公司又不想给赔偿，突然某猎头打来个电话。此时，请提高警惕，天上很久没掉馅饼了。这些猎头甚至是公司派来试探我们忠诚度的。

这里还是有提高猎头可信度的方法，那就是平时多跟猎头保持联系，建立自己的圈子，这样会在我们重新开始求职之旅时给自己买份保险。跟陌生猎头接触要慎重，尤其是对方不能准确提供我们信息来源的时候。我有 5 年没有更

新过网上简历了，如果我接到电话说：“谁打电话说在网上看到我的简历，然后问我是否考虑工作机会。”那这里明显就是有问题。

本节开始时提到的 Lily，后来得到前公司的谅解回公司上班了。至此，我只是能认为她是被猎头顾问“忽悠”了，相信下次她会更加慎重。

## **是金子，那就 SHOW 一下**

Alan 是我的邻居和酒友，有一次吃饭他聊起了找工作时的烦心事，总的来说就是“好货无人能识”。他主要从事研发管理工作，在同一家外资公司工作了整整十年，随着公司规模扩大和个人能力的提高，他从小小的程序员晋升到了研发总监的职位。老板都换了 4、5 任，新上来的总裁往往要向他请教公司相关情况。Alan 工作感觉始终很好，但是最近遇到些事情却让他心生去意，决定开始找工作。

整整 10 年没有找过工作了，即使是高级人才找起工作来也是问题重重，于是 Alan 跟我沟通了其中困惑。首先是年过 35 了，肯定不能在网上投简历。不止是因为可能会被自己公司的 HR 看到，更重要的是会给人以“职场失败者”的暗示。除非特殊渠道的候选人——比如朋友推荐或者猎头，否则我很少给年纪超过 35 岁的求职者面试机会。主要基于以下原因：如果十几年的积累之后，我们找份工作还要靠在网上投简历这种初级的方法，那么至少说明这么多年来我们没有很好积累自己在职场上的人脉，或者情况更糟糕，在我们需要帮助时竟然找不到一个愿意伸出手的朋友，这种某种意义上说是我们在职场上的失败。我和企业 HR 就招聘问题交流时，在是否给“大龄”求职者面试机会的问题上，他们的观点和我相当一致。

既然不能从招聘网站上投简历，那就看看是否有猎头推荐相关机会吧。之前曾主动联系 Alan 的猎头都被他拒绝了，他的观点是：我不想换工作，所以也没必要与猎头公司保持联系。现在准备换工作了，突然发现没有可用的猎头，正所谓“不行春风，莫望秋雨”，研发总监这种高级职位，从网上直接给企业投简历的成功可能性微乎其微。下一步该怎么办？？

以我在猎头行业的经验，目前比较可靠的对策就是——抛头露面！Jerry 的性格和工作性质导致他对新机会产生了“三不”，即“不关心、不接触、不主动联系”，平时与行业内部交流不多，与行业之外的专业猎头也没什么交往，总感觉是金子就会发光，想找工作时机会便找上门来，但是真的开始找时就发现了问题。这种沙里埋金的例子我见过不少，我想说的是：“如果是金子，那么请您尽早 SHOW 一下！”SHOW 出精彩，机会才会来敲门。

套用句广告词吧“只需简单 3 步，即可 SHOW 出完美自我”这三步是：开博、参会、搜索引擎优化。

在互联网先定好的 BSP (Blog Service Provide 博客服务提供商) 开个博客，不求大，只求在本专业圈子里大家都知道。然后，把咱们几年、甚至十几年积累的宝贵经验，写成文章分享给大家，写好专业博客，需要时间，但更需要实力。文章内容只要平实、有用，相信很快我们就会受到业内同仁和猎头注意。几年前看了个著名导演的电视访谈节目，导演提到“在当今世上，没人有英才会被埋没的。这年头儿，有能力的都浮在面儿上。”他说的很对。写好博客就是向业内朋友、向猎头展示出让我们浮出水面的资本。

每个行业都会有若干年会，开发领域的年会尤其多。我问过 Alan 各种开发相关的研讨会都曾经邀请过他参加，但他认为那些是浪费时间，一概不理。要知道，行业的年会不但是与同行交流的机会，也能让我们有机会遇到职业生涯中的贵人，此等机会不能错过。如果有发言的机会，就能进入会刊。很多公司找高端人才，猎头寻访高级候选人都是直接参加年会去交换名片，实在没空就从会后的会刊里找。拒绝交流，是断了自己的前进路。

写好了博客，参加过行业大会，最后一步就是“搜索引擎优化 (SEO)”了。这里并不涉及技术问题，其实也没有大家想的那么难。多写专业文章，就会把我们自己的名字和行业内的关键词联系起来，这就是最简单实用的 SEO 技术。例如，邻居在通过前两步 SHOW 出自己之后，互联网上供按图索骥就很快能找到我的联系方式。要知道，很多公司找候选人是从互联网上搜索行业关键词、通过行业内有影响力的文章找到潜在候选人的。记得 2005 年，我为某家大型金融公司寻访年薪 160 万人民币的中国区总裁职务时，接触过一名候选人。谈过之后，我向候选人要简历，得到的回答是“我从不写简历，你们如果需要，可以去网上找。”这么牛的候选人，我当时是第一次见过。回公司之后，我在百度里键入“候选人的名字+空格+金融”很轻易就找到了他的相关简介并推荐给了客户。跟上时代，用好互联网这个工具。

据我所知，Alan 已按我提供的方法在实施谋职计划了，相信很快就会有效果。我可是这方面的老江湖！但愿永远不会再有沙里埋金的事。

## 了解猎头流程，谈判进退不失计

猎头朋友 Lily 在电话里跟我抱怨说某候选人因为薪水没谈拢放弃了新机会。现在经济形势不好，猎头日子也不好过，损失一个候选人可能就意味着失去几万的收入，甚至可能关系到一家小猎头公司的生死。本期，我想分享些候

选人应具备的心理学知识，希望在薪酬谈判中帮大家赢得先机。

如果列举猎头顾问最不想听从候选人口中听到的3句话，那么“我的薪水要高些，你们的猎头费也会相应高些。把我维护好，你们才能有钱赚。”必居其一。在我做猎头时，至少听不同的候选人说过5次，说明持此观点的人确实存在。“如果他们始终抱定换工作就是帮猎头赚钱，猎头顾问有义务伺候好自己”这一坚定信念，在职场上是很难得到猎头推荐工作机会的。原因很简单，猎头行业有句行话叫“没有最适合，只有更适合。”无论是否通过猎头，求职时永远不要认为自己是所应聘职位的唯一或者最适合的候选人，并以此提高自己的身价。我做过一个找运营总监职位候选人的工作，找了2个月只有1名候选人推荐给客户，候选人得知这个消息后把薪水期望提高了30%。虽然此人很适合客户的职位，但是最终因薪水不匹配，客户没有邀请他加盟。当时的解决方法是，即使相同层面上没有适合的候选人，那么客户降低了对应聘者的要求，2周之后另一位候选人便成功入职。

山外有山，猎头总能找到比我们能力更强更适合的候选人，即使真的没有适合的候选人，猎头也会与客户沟通想出变通的方法。永远不要认为我们是唯一的、最合适的。

想在薪酬判断中赢得先机，我们要了解流程、学会换位思考，才能进退不失规矩。

任何职位在开始寻访候选人之前都有个薪水范围，但猎头在联系我们的时候从来不在开始时透露这个范围，一是他们确实不掌握这个数字，之前可能接到客户的指示是“钱不是问题，只要人适合都可以谈”；二是猎头知道这个数字，但不想在刚刚接触我们、对我们的背景和能力还不了解时，轻易让我们了解他们的底牌。进企业面试也是这个道理，对方问我们的期望薪水，但绝少提及他们对这个职位规定的薪水范围。

我们应对的方法是：先介绍自己的工作背景和情况，再了解对方职位的信息（工作职责、团队人数），判断是否适合我们。如果初步感觉适合，那把我们目前收入的范围告诉对方。切记，不要打听对方为这个设置的薪水上限和下限。一是对方不会说，二是这么问显得我们太心急，心急就容易在判断中吃亏。

接下来，如果猎头认为我们的背景和能力比较适合他们提供的职位，会以我们的简历为基础撰写猎头推荐报告给客户。推荐报告除基本项之外还包括两项，其一是猎头对我们的评价；其二是我们目前收入的细分情况，包括：底薪、奖金、福利等，以便招聘方能全面了解候选人的薪酬情况，继而制定相应对策。

如果一切顺利，我们在之后的面试较量中得到了猎头的客户、也就是招聘

方公司的认可，那么接下来就是确定薪水的时间了。如果没有猎头从中沟通，候选人和公司直接接触时可能会发生如下情况，候选人想：达不到我期望的薪水我就不跳槽了，虽然这个机会也不错，但是我不能冒险，希望公司能退一步提高薪水；用人公司想：这人虽然比较适合，但期望薪水确实已经超过了我们的预算，希望他能退一步，降低期望。此类判断僵局在没有第三方出现时很难打破，双方又都碍于面子谁也不愿意先让步。相同情况，如果有猎头从中沟通，他们往往会体现其中间人的用处和价值——尽力展示双方优势，以期谈判能达成双赢。

在有猎头参与时薪酬判断多为两个回合左右即会出现最终结果。猎头顾问会在公司面前为我们争取相对高的薪水，但即使这样对方提出薪水仍然不能让我们满意。这种情况发生后，候选人应征求猎头的意见，了解对方是不是真的已经提出了能支付我们的最高薪水。如果事实如此，那就尽力为自己争取薪水之外的利益，包括：分红、提成、管理股等。毕竟，收入至少由三部分组成，即底薪、福利、奖金。底薪已定、福利相对统一，那我们就多为自己争取奖金。这部分收益是从我们创造的价值中取得了，所以，公司愿意拿出这部分多分一些给我们。我们如此要求，也从侧面反映出自己的实力和对自己的信心。

了解流程，薪酬判断对我们而言才不会变成黑洞。心里有底，才能占得先机。

## 让心引领

2008 年时，某网站研发总监 Ann 给我打的一个电话让我记忆犹新。电话内容是她向我咨询换工作的事儿。Ann 是我之前的候选人，在国内位列前 3 的互联网网站负责研发的经理。在漫长的 15 年职业经历中，她只换过 1 次工作，就是从开发电信计费产品的公司跳槽到现在的互联网公司。2005 年我当猎头顾问时联系过 Ann，那时候用金钱、职位、良好发展等手段进行“诱惑”，她都不为所动。在猎头看来 Ann 是优秀之中的优秀了，目标明确、知道自己想要的什么、能抗拒诱惑。因为相互比较认可，离开猎头行业之后我们依然有联系。

Leo：“新机会什么吸引了你呢？”

Ann：“发展。虽然听起来有点虚，但这是实话。我现在工作上什么都不缺，职位、薪水、升职机会，但感觉是在已经搭好的平台上做，我想挑战自己。联系我的公司是家相对新的公司，刚起步，很有前途，我比较看好。”

Leo：“那你还犹豫什么？”

Ann：“虽然我自认为到了应该换换平台的时候，但家人和身边的朋友都

反对。我想听听你的意见，这件事与你没有利益冲突，应该更客观些。”

之后，我介绍了常用的 T 表工具给 Ann。具体方法是：找张白纸一上、一下画上个大大的“T”字，在 T 字左右两边写上如下内容。

上边的 T 字左边写上现有工作的好处，右边写上现有工作的不足。下边的 T 字左边写上新工作的好处，右边写上新工作的不足。之后，按以下逻辑进行分析——硬条件、软条件。

硬条件（能准确衡量）一般包括：职位、薪水、福利、上下班远近、企业性质。

软条件（不能准确衡量）一般包括：公司前景、企业文化、本部门的领导风格是否适合自己、职位和技能的上升空间、自己在此还能学到的东西、自己留下（离开）给部门带来的影响。

需要注意的是在软、硬条件里都要加上权重，比如，职位提升的机会的权重要远远大于家近这个因素。此外，很值得提到的是，把这张表给两类人看，家人和与自己利益无关的人，请他们加上各自的意见。

列得越清楚，就越方便判断。列出之后，把目前公司的好处与新公司的好处相比，再把两个公司的不足之处相比。得出自己最终的结论。

我还与她分享了自己换工作时如下使用 T 表的例子。当时我的职位是某公司的招聘经理，新机会是某招聘网站的 PRO（招聘外包）总监。

#### 目前公司职位

优势	劣势
相对稳定、有比较熟悉的环境	收入正常（收入不能低，我一个 MBA 同学也做招聘，薪水比我少 20%）
与目前领导配合很默契，双方已建立信任	
离家近	
压力适中	

新公司职位

优势	劣势
薪水目前的 Double(谈得好可以再多些，吼吼)	工作压力很大(主要是带团队，完成业绩)
国际知名的人力资源专业公司(牌子响)	公司风格需要进一步了解、环境需要熟悉
带团队	离家远(每天 4 小时在路上)

不得不承认 Ann 很有耐心地听完了我在电话里的唠叨。之后她心平气和地说：“谢谢！这个方法上周用过了。我时常看你的博客。”

Leo：“哦！让我再想想。”

Ann：“之前，我也咨询过其他人。类似的工具也用过，还是难做定夺。”

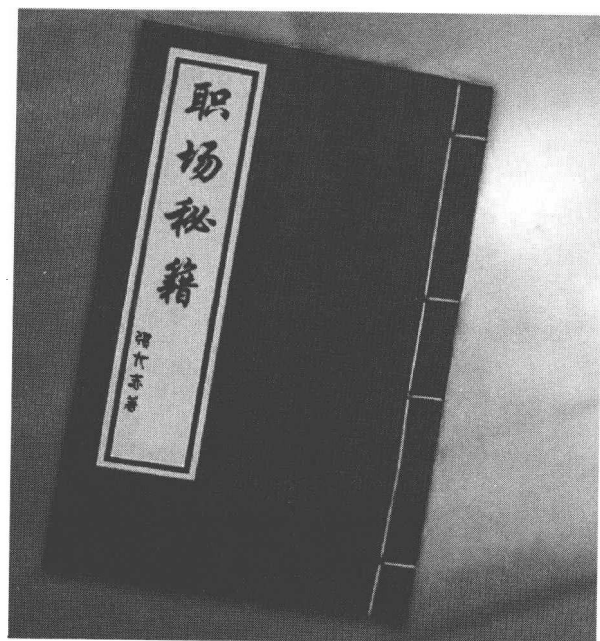
Leo：“如果所有理性的标准都无法准确地让你得出结论。那我给你讲个故事。”

这个故事我最近经常讲，讲给别人听，也讲给自己听。

有位全球排名前 5 猎头公司的 CEO 工作了 30 年之后要退休了，继任者问：什么是决定候选人能否入职的最关键因素。CEO 阅人无数，他没有谈及高薪水、升职机会、新公司的美好未来，对优秀的候选人而言这些在目前公司也会有（像故事里提到的 Ann）。CEO 只说了个词 Fate。我认为翻译成缘分是最合适的。

当所有的理性比较都失去效用时，检视一下：与现在的公司是否缘分已尽，跟新公司是否更投缘。既然客观条件都差不多，那么让自己的心给个答案。

当然，我要是还在猎头行业、Ann 的新公司又是我的客户，我肯定疯狂拉拢她，希望她加盟新公司。猎头的私心也是很重的。



---

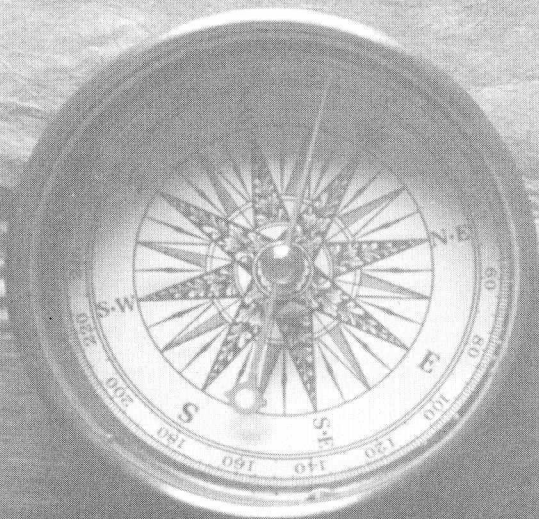
笑傲江湖的利器



## 职场秘籍——顺利行走职场的秘密

这里是你的职场加油站，更是你工作之余的休憩小站！同时，它也可以用

来检视自己在职场的情境：是行走在沙塔上的大象，还是脚踏实地的憨人。





# 第12章

## 你不知道的裁员

### “好”员工也会被裁

一年前，程序员 Angela 被裁了。心有不平的 Angela 找到我，希望我给出些建议。

我们在一个偶然机会相识，很聊得来之后就常常 MSN 沟通。Angela 是个北京女孩，标准的 80 后，开朗、自信、独立，她在某家成长性很好的高科技公司做程序员，她应该是团队里“开心果”式的人物，时时能给工作中的同事们带来快乐，像炎热夏天里的一丝清风。

Angela 到现在的公司已经半年多了，每次在 MSN 上沟通听她讲的都是今天公司活动大家很开心或者今天完成了哪件“艰巨”任务很有成就感之类的话题。我能从中体会到她很开心，同时她也很喜欢现在的公司和工作。

几天前，她在 MSN 上问我有没有公司在招聘程序员，最近想看看新机会。

MSN 聊天记录：

Leo：“不是干得挺好吗？为什么要离开？”

Angela：“嗯。我被开了。”

Leo：“⊗WHY?”

Angela：“公司调整。你今天有时间吗？如果方便，我想见面聊聊。”

Leo：“嗯，晚上 6 点半我到你公司找你吧。”

Angela：“好的。”

接下来，我的反应是：给 Angela 的部门老板 Lisa 打电话，了解一下情况。

Leo：“我 Leo。”

Lisa：“哦，好久不通电话了，有什么事？”

Leo：“最近公司调整了？”

Lisa，停顿了一下：“消息传的这么快。裁了 10%，很多优秀的人也被调整掉了，我也非常遗憾，公司战略上进行了调整，所以……”

Leo：“Angela？”

Lisa：“嗯。都是我带的兵，最少的也共事快一年了。都是非常优秀的人，如果说一份工作满分是 100 分，那他们的平均得分就是 120 分。Angela 做得尤其好！如果有可能，帮我安慰一下 Angela。”

Leo：“嗯，我会的。这么好为什么还要……”

Lisa：“我现在能对你说的只能是：留下来的，可能对公司更有价值。其他不方便说了。裁员的劳动补偿按劳动法进行，很正规。”

Leo：“嗯。但你感到这有什么用吗？”

Lisa，轻轻叹了一口气：“我只能做我能力范围所及的事情。另外，我帮她找了两个面试机会，那两个公司下周会安排她面试。这周我用业余时间给她做了面试方面的小培训。目前，我能想到的帮助她的方法都尽力做了。”

Leo：“嗯。见到她时我会帮你开导她一下。”

当天晚上，我见到 Angela 双眼通红。之前她给我的印象是：没有困难或者不开心的事情是放在心里的，自己永远开心的同时可以给别人带来快乐的那种 80 后的女孩子。

Leo：“就为一份工作？”

本来准备听到她说：“被裁的不是你，站着说话不腰痛……”之类的话，这符合 Angela 的语言习惯。但我看到的是：长了一张娃娃脸的小妹妹突然泪流满面。一瞬间，我有点手足无措，我只能沉默。

……两分钟之后我敢开口，用试探的语气问到：“这工作对你而言这么重要吗？”

沉默……

Leo：“还是像老电影里演的‘我为党国流过血，你们不能这样对待我!!!’

这种情况？”

Angela：“嗯，后者吧！”虽然脸上有泪还是笑了出来。

Leo：“哦，说来听听。”

Angela，又开始抽泣：“到公司半年多，每天工作我的都竭尽全力，跟大家配合得也很好。有好几次，为保证项目上线，项目组加班到凌晨，我从没有怨言。为什么会是我？唔唔……”

我仿佛看到凌晨娃娃脸的小妹妹独自一人走在回家的路上。我很有抱抱这小妹妹的冲动，想了想还是递上了一张面巾纸。

Leo：“你认为 Lisa 不承认你？我跟她通话时，她不是这么说的。她对你的工作十分肯定。”

Angela：“我很感谢 Lisa 对我这半年多的帮助。真的，她现在也很为难，我能理解。可我就是心里委屈。唔唔……”

Leo：“只要是个个人，对公司付出如此之多，还要被裁掉时都会委屈的。眼泪可以舒缓心情，但更重要的是从阴影中走出来啊！我亲爱的小妹妹。”

Angela：“我明白你的意思，可心里就是难受。”

Leo：“付出这么多相信你一定能得到同事们的认可，对吗？Lisa 在电话里反复表扬和肯定了你。如果对你没有信心，相信她也不会为你推荐工作机会。同时半年之中你的成长，我相信大家也是有目共睹的。”

Angela：“嗯。真的很感谢她！感谢大家！”

Leo：“那就好。你于薪水之外为公司付出了很多，所以很难受。但相信你也得到了不同于其他人的成长。”

……

后面的话我不想再赘述了。结束谈话之后，Angela 的心情好了一些，但走出阴影面对新的生活可能还需要恢复期。我则会做两件事情，一是帮 Angela 联系几个工作机会，二是把这件事记录下来，进行总结。让企业里的“好员工”们提前做些心理准备。

虽然我为 Angela 的遭遇唏嘘不已，但也祝贺她获得了一次重新选择的机会。以她的能力和敬业精神，相信这个长了一张娃娃脸的小妹妹的职业之路一定会越走越光明。祝一路走好！

### 好员工也会被裁

相信每个人都不完全是为了钱而工作，对公司的付出也不会以得到的薪水为唯一标准，即：在公司支付的薪水之外，我们也付出很多努力，也做了 N 多的工作。如此无情被“砍”，心里自然愤愤不平。但不要因愤怒失去理智，我们至少应该做到以下几点。

如果对公司感情深厚，又确实值得留下来，那么看看有没有可能在公司内部转岗。劳动法也有相关规定，应该优先考虑这些被“砍”员工。

如果不能内部转岗，那么按劳动法规定要求赔偿：

自己寻找新机会的同时，请公司同事推荐工作机会。同事这么久，他们比其他人更了解你，更明白什么机会可能适合你；

总结一下，自己在公司中的成长。你有额外的付出，那也必然会有额外的成长，写下来；

最后，抖落尘土，迎接新的生活。

（补充：事情发生在一年前，现在走出阴影的 Angela 已在新的岗位上继续“开心”地工作。外部的打击可能让我们暂时失去自信，但请不要忘记玉即使掉在泥里也还是玉，有朝一日再被洗练又会体现出自身应有的价值。我们自己就是“玉”，有时需要别人帮着“洗”，更重要的是我们自己能自我清理，实现自己的价值。）

## 正确态度应对裁员

Dear all,

附件为必胜客及麦当劳的电子优惠券，只需打印后便可使用。

愿各位战友身体健康，周末有个好心情！

Dan

这封普通邮件自当天已经办完离职手续，下周一就不会再来上班的研发部门助理，而且，她不是辞职另谋高就，而是被裁员。一个办完离职手续的员工，以如此亲切平和的语气发出自己在公司的最后一封邮件，实在让我钦佩。

这封简短的信，透露出一种信息，就是被裁员的人心里并没有怨言，也没有对公司的不满。这不过是一份工作的结束，好日子在前面等着。

与之前提到的 Angela 不同，Dan 并没有把公司当成家，而是把公司当成了军队——离职的日子就是我们复员的日子。

可另一个人离职时却说：“NND，终于解放了，自由了!!! 我终于离开这个地方了。老板你后悔去吧你!”相信有些朋友被裁时也是这么想的。这种想法的基础是，老板白长了一双大眼，居然不识我这个人才，还主动让我们离开。慢慢我们会发现，其实公司不会因为我们的离开而停转甚至不会转得慢一些。我们和公司只是各自朝着自己的目标前进而已。

当今职场，每个人都可能变换自己的工作，无论是主动的还是被动的。

公司不是家，家没有目标。公司是军队，有统一的目标的同时也是铁与血的熔炉，是我们成长、成熟的地方。即使是这样，我们也必然会有离开的一天。

离开公司的时候我们应该做到以下几点：

### 总结自己成长

无论我们来时是张白纸还是从其他部队跳过来的，在现在的“部队”里我们总会有成长，付出我们努力的同时总是有收获。把进入时的我们和离开时的我们进行一个对比，总结成长、成就，然后把它们量化地写下来。比如：开发能力成长了多少？是如何成长的？会熟练运用了多少自动化测试工具？管理了几个多大规模的项目，项目当中克服了多少困难等。

总结成长，可以让自己高兴一下的时候为进入下支“部队”做好准备。

### 忘记所有不愉快

无论是我们刚“入伍”时作为新兵时所受的欺负，还是后来的发生在我们身上的种种不公平、看到公司的黑暗面，还是离职时被裁员，请统统忘记。怨恨不能让我们恨的家伙损失什么，而且除了让自己生气伤了身体也不能让我们有所成长，所以还是忘记这些不愉快。我们则应该：挥一挥手，不带走一片“不愉快”的云。

### 真诚以表示谢意

感谢自己的直接上司，这人有百般不是、千种不对但仍然是我们的上级。不管是否愿意，这人曾给予过我们这样或者那样的指导，就当是感谢他或者她所在的这个职位；感谢自己部门的同事，感觉他们在平日工作中对我们的支持；感谢公司 HR，是他们的努力减少了我们的后顾之忧；最后，走进公司大老板的办公室感谢的同时道个别吧！在他的英明或者昏庸的领导下的企业里，我们工作过、努力过。过了今天我们可能会永不相见、形同陌路，但今天我们要对

他或者她表示我们最衷心的感谢！没有这个企业，我们也不会在企业里的成长。谢谢谢谢！

最后，在公司照一张相吧！留个纪念！

面带微笑、静静离开。离职那天我们复员。

## 裁员的种类、方法和次序

### 裁员的种类

经济形势不好的时候，裁员常常成为企业节约成本的最便捷的方法。公司裁员一般有以下三种原因：

#### 经济性裁员

由某些因素导致企业经营不善、赢利能力下降，公司面临生存和发展的危机，为降低成本，企业会采取裁员行为来缓解经济压力。裁员可以降低企业工资及福利方面的支出，让公司有机会把更多精力和资金投入到了赢利的项目中。此类裁员中被保留的多是与主流业务或者赢利业务相关的技术部门。

#### 结构性裁员

由于企业的业务方向发生变化而导致内部组织机构的重组引起的裁员。这时常会发生局部结构性裁员，被裁的常是某些部门的整体人员。公司以后不会在相应领域发展业务，于是把整条业务线从销售到研发的所有员工裁掉在软件行业是常常见到的事。

#### 优化性裁员

就是公司裁掉那些不符合企业发展需要的员工，以保证公司的良性发展。此类裁员多采用优胜劣汰的方法，保证精英员工有更好的环境，淘汰掉在公司角度来看“差”的员工。

### 裁员的方法

裁员方法没有好坏之分，只有合适、不合适之分。只要是适合企业需要、

符合企业文化氛围的方法，就是好的裁员方法。裁员的方法大致有以下三种类型。

### 超级无赖型

公司想让员工走人，但又不想付相关的赔偿，只好采取无赖方法挤兑员工离职。常用的方法有曲解劳动法，连续 N 个月给程序员绩效打分不合格，然后以不满足企业要求为由让员工自动离职；反复不断降薪，本月降 10%，下月再降 15%，降到员工受不了为止。各种无赖手段不一而足，反正就是不给赔偿。

遇到这种公司，我建议大家尽快离职。不要跟“混蛋”较劲儿，长此以往自己也有变成“混蛋”的风险。

### 简单粗暴型

表现为公司赔偿到位，限员工多长时间之内离开公司，即直接让员工“卷起铺盖走人”。一切都按法律办，无人情可言，此类公司把员工与公司的关系视为简单的商业关系。只要裁员时不违法，公司自会心安理得。

比起无赖型公司简单粗暴型算是好的，他们至少会按劳动法给程序员发赔偿。

### 有情有义型

裁员赔偿按法律规定发放的同时，公司对员工进行求职培训，项目经理利用自己业内人脉帮助推荐工作机会。有时裁员无法避免，但事情都是人做出来的，小环境之中也可以做得有情有义。GE 总裁说过一句话，大概意思是：我们不能保证永远不裁员，但我们可以使任何离开我们公司的员工都拥有找到一份工作的能力，都不会失业。

### 谁说商业社会都是冰冷无情的？

## 裁员的次序

无论裁员出于什么目的、采用何种手段，作为程序员的我们都要特别关注裁员的次序，这决定了即使我们没有在裁员黑名单里不会被裁员，我们还要不要继续在此公司工作下去的问题。比较常见的次序有两类。



### 从弱到强

即从能力相对差，对项目开发影响小的员工开始裁起，很多时候裁员都很少考虑在员工公司的资历，只以对项目贡献作为判断依据。此种次序至少保证了制度内的公平，只要我们开发技术过硬，了解项目及业务，大可不必担心刀会砍在自己身上。加强自身的能力才是硬道理。

### 认人唯亲

公司高层、HR 或者项目经理把裁员作为排除异己的有效手段，把平时不听话的，不支持自己观点的员工先裁掉。在业内有几家公司裁员按这个规矩，结果搞的公司不以开发能力而论，只以“是谁的人论”。除非我们自己是“知己”，否则我建议尽快寻找新机会。不要让自己最后只擅长人士斗争。

## 裁员中的补偿问题

因裁员而引发的劳动纠纷主要集中表现为：不给予经济补偿或者经济补偿不足。劳动法对此的规定如下：

**第 47 条** 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

### 解读

裁员时公司给员工的赔偿的依据是员工在公司工作年限，员工在公司每工作 1 年，裁员时就应多得到 1 个月的工资，最多可以得到 12 个月的工资。同时，如果工作超过 6 个月不满 1 年的，按 1 年计算，没有超过 6 个月的按半年计算。


比如：程序员 A 工资 6 千元每月，在 B 公司工作了 1 年零 3 个月。那么 B 公司裁掉 A 时应会出现两种情况：

**情况一** 提前 30 天向 A 通知了裁员事宜，向 A 支付 1.5 个月的薪水，即 9

千元作为补偿。

**情况二** 裁员并未对 A 进行提前 30 天的通知,那么 B 公司要向 A 支付 2.5 个月的薪水即 1.5 万元作为补偿。

注:新劳动法第 40 条规定:用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。



# 第13章

## 创业者的话，别全信

有人不愿意打一辈子工，自信此生注定创业。《肖申克的救赎》里有句台词  
“You know some birds are not meant to be caged; their feathers are just too bright.”  
(有些鸟是关不住的)，说的就是这种人。本章我们就来讨论下创业的事儿。

### 如果只是程序员，创业不适合你

技术创业，自己成为老板，再不给别人打工卖命，这是一个让无数程序员向往和憧憬的归宿。高科技产业作为知识密集型行业，只要智力资源够，创业的门槛是很低的。于是，有N多程序员前赴后继，去尝试拥有自己的公司。前有世界首富比尔·盖茨，后有中国第一个百万美金富翁邓锋，无数例子鼓舞我们尽力在创业路上狂奔。可以用“技术人员创业忙”来形容当前的技术创业形式。

但是，如果我们只是一个技术人员，那创业不适合我们。多种因素的配合才能创业成功。创业成功需要有效的商业模式、志同道合的创业伙伴，等等。综合因素的有力配合，会大大提高创业成功的几率。

有效的商业模式，说白了就是如何能赚到钱、何时能赚钱、赚多少的问题。好的商业模式的形成不但需要了解市场也需要极强的洞察力。

志同道合的创业伙伴。很多VC与创业者接触不是先看项目，而是先看团队。好的团队至少应该包括以下四种人，市场销售、技术开发、财务控制、管理人才。有了这四种人，公司才会拥有强大的销售能力、先进的技术、完善的财务体系、高明的管理者。当今世界，创业成功的团队之中的成员每个人都有自己的长项，擅长销售的争客户、擅长技术的做开发、擅长财务的做报表、擅长管理的定战略，结合之后走向成功是比较成熟的模式。

每个人在创业之前都是一个不完整的圆，需要与其他人、其他因素优势互补才可能真的滚起来快速前进。当然，有众多因素的有效配合也不能保证最后的成功，成功还需要一点点运气，但没有其他因素的配合一定会失败。

如果微软只有比尔·盖茨，那至今也就是个接 IBM 外活儿的小作坊；比尔最多也就算个体经营者，就是个体户。没有其他资源，创业只能失败。

## 由 Michelle 的故事想到的

从小生活在相对宽松的环境里，自由的成长环境让 M 很早就形成了自己对事物的看法。高考选专业时，M 自己做主选择了南方某大学的计算机应用专业。大四找工作时正是扩招后毕业生第一年就业，应该说压力相当地大。比起其他同龄人，M 得到的第一份工作是很顺利而且幸运的。爸爸的一个同学介绍 M 去北京××计算机公司面试，凭借扎实的编程专业功底、大学 4 年的兼职实践及良好的逻辑思维能力，M 顺利进入公司成为 Java 程序员。

在公司一干就是近两年的时间，M 从普通程序员经不断努力，使自己成为项目开发的骨干，参加了 2 个中型项目的开发。其中还有一个参与了从“定义需求”到“上线维护”的软件生命周期全过程。

工作中顺风顺水的 M 此时对自己的未来有了新的想法——去创业。

想法基本成熟之后，M 第一个和室友小 C 进行了讨论。

C：“创业什么方向呢？”

M：“一个软件过程改进的软件，管理软件开发全过程的。你要是做了开发就知道，现在软件开发管理很成问题，版本不统一、英雄主义盛行、代码不规范，我开发的软件就是结合 CMMI 来解决这些问题了。”

C：“你之前做的不是 MIS 吗？”

M：“我在一个活动上认识了销售 Arthur，他主要代理国外过程改进软件的。他有想开发一套但自己又不懂技术，所以想让我一起做。”

C：“会不会有风险？你做开发的时间不算太长啊！再说，对市场你也不了解，也缺少其他资源啊！”

M：“我是计算机专业出身，又有了两年工作经验，逻辑思维能力也很强，创业的话应该成功的可能性很大。北京就有上千家软件开发企业，这个项目很有市场的。而且这个 Arthur 不懂技术，不可能甩掉我单独做的。而且，年轻就是我的资本啊！”

多经过与周围同学几次“论证”后，M 感觉自己是正确的，于是着手开始了自己第一次创业。先辞职，之后 M 在家独自封闭开发（为了节省费用既没注册公司，也没租用什么办公场地），2 个月的时间搞出一个原型，准备让 Arthur 联系客户。Arthur 的回答是：“我已经换了工作，开始卖国外的 OA 软件了。过程改进软件的事要放一放，要不你开发个 OA，咱们……”

看到 Arthur 打了退堂鼓，M 决定自己继续干。

让朋友介绍客户，给软件开发公司打电话。从没做过销售的 M 把自己搞得精疲力竭，如此又努力了 1 个月，M 计算了一下投入产出比：投入：3 个月的收入和经历提升，产出：一个简单的软件原型，0 现金收入。

M 最终放弃这个项目。

M 其实是幸运的，他没注册公司，所以也不必每月跑税务。去年，在 Web2.0 最火的日子，我的两个程序员的朋友同时各自开了网站做 Web2.0。不可否认，他们的技术都很好，但因为只有技术，过分依据技术优势，两人都不同程度的失败了。一个是把公司卖给别人，自己做了新公司的 CTO；另一个是公司倒闭身心疲惫的他，只好继续老实地打工。

有人说，只有技术，创业也能成功。我相信肯定有，但绝对是极少数。太多的技术人员创业过分迷恋技术，认为技术万能。只要自己具备一流的技术水平、开发模式足够先进就一定成功。更有甚者，认为自己能搞好技术，就能搞好其他一切。见过太多公司，技术出身的老总身兼 N 职，开发总监、销售总监、财务总监、总经理，可以就 CXO 大全。但到头来啥都做得不成功，把原本的技术特长也放弃了，身陷杂务之中。所以世界上没有人是全才，全才只是能使企业很快走向死亡。

## 技术人员想创业，应该做哪些准备

### 首先检点自己的“资本”

创业之前，应该看看自己有什么？什么是自己擅长的？能为世界做什么？有什么样的社会资源可供自己在创业时使用？没有收入自己能坚持多久？自己是否只擅长技术？有没有好的合作伙伴可以在创业中互补？

第 1 次回答之后把答案放 2 个月，再答 1 次，再放 2 个月，把同样的问题再回答一次，如果 3 次结果都一样，都有利于创业的，那不妨试一试。（我见过太多人创业时，项目变来变去的没个定数，这种创业早晚会失败。）

### 多听听别人的意见

随着创业成功者年龄越来越小，80 后的千万富翁也经常被媒体“扭曲”地宣传，刺激了年轻的创业者们。越来越多年轻的创业者相信只要自己有技术、有一腔热血创业就能成功。

其实未必，创业念头起时，放弃自己稳定收入之前，应该多听听别人的意见，尤其是身边年纪比自己长又有类似经验的“老家伙们”。他们可能失去了创业的激情打算在公司终老，同时他们又拥有宝贵的经验。其中的大多数会无私分享经验，告诉创业者哪里是陷阱，会遇到哪些困难，有什么有效方法可以避免。周围朋友的建议可能不会改变我们创业的决心，但会让我更清楚的知道前方道路上是什么样的困难在等着我们。出发之前，至少做好充分思想准备。

### 看看成功者和失败者走过的路

多看看成功者走过的路，更重要的是看到成功背后的努力和痛苦，为创业做好心理准备应该是非常重要的。忘记是谁说的了：“别看 SHOU 现在很风光，回到 7、8 年前，张朝阳受的苦你愿意再受一次吗？好好想想！”

不要只看到创业成功者的光明面，创业失败者可能也很值得关注呢！没有创业者是不优秀的，但失败的还是大多数，好好找找其中原因，对自己创业也是很有益处的。

如果我们工作顺风顺水，那离开企业之前应该慎重考虑并做好各种资源的准备。毕竟，创业也许只适合小部分人，我们真的是那最优秀的一部分人吗？还是和大多数人一样，更适合打工的生活呢？创业之前或许应该好好想一想这个问题的答案。

如果我们只是程序员，创业应该不适合我们!!!

## 程序员创业中的几个关键点

### 商业模式

只有技术和热血是远远不够的？还要有商业模式。

“你技术这么好、能力这么强，不创业就浪费了。”

“创业吧！我有好项目，你有技术能力。来了就是技术总监，来啊！”

“你技术方面积累了这么久，就是为了打工？！来，一块创业吧！”

相信类似声音在技术人员的工作中，能不断地被听到。一次次地、各种各样的橄榄枝伸出来的时候，说不定哪次我们就动心了，放弃现在的工作奔向“新世界”……

有技术、有热血的同时，还要有好的项目、理智的头脑、仔细的分析、超好的市场预期，等等。

如果谁跑过来对我说，他手里有个新的搜索引擎技术可以赶超 Google 或者他准备做个新的 3D 操作系统可以战胜微软，这个团队非常欢迎我的加盟。那么，首先我会非常感谢他的信任，同时还特佩服这个哥们的精神，最后倍加小心地拒绝这个机会。虽然我认为用国产软件打败 Google 和微软是件非常值得一做的事，应该也必须有人去做，但只要有千分之一的人抱有这个决心努力去做应该就可以了。他们是先驱做了很多有人不敢做也没做的事，我非常佩服他们。

可是类似项目成功率太低、赢利模式也不清晰，不适合我这种还需要养家糊口的人。

程序员创业时常以激情、技术为自己的两大优势。商业社会是非常残酷的，光有这些还远远不够。想创业成功首先要有赢利模式，说白了就是做出来的程序或者产品怎么能赚到钱。

创业者要回答的第一个和最原始的问题：我们的项目凭什么赚钱？怎么赚钱？能赚多少钱？

认真回答三个问题然后拿到广泛听取同行和外行的意见之后再动手。

有朋友可能会问赢利模式不需要保密吗？这可是我企业的命根子。

任何这么想的公司都会很快垮掉的。

### 商业模式就应该完全保密吗

商业模式是很重要，甚至可以说非常重要。但是，创业成功是在综合因素下完成的。创业模式、创业团队、技术实力、资金，只拥有其中一项是不太可能成功的。这也是很多技术人员想创业争求我意见时，我建议他们再想想的原因。即使我们技术无人能敌，创业公司中，只是这一项因素也是很危险的。

我认识一位熊老师，她和朋友开了个博客群组的网站，后期会以此为基础开拓一些附加业务。第一次见到熊老师的时候她只知道我大概背景的情况下详细讲述了她和她的团队的创业计划和模式。我暗示她，商业模式这么好，不怕我也

搞一个与她竞争。换来的是熊老师哈哈大笑。下面的一段话，给我很多启发。

都什么年代了，一旦做起来，模式大家一看就全明白。保密有个啥用，还不如现在多找几个人说说，看有什么不可行或者哪里需要改进。这也可以提高成功率啊！

可见熊老师虽然年纪比我小不少，但对事物的看法既独到，又成熟。在此，真诚地祝她创业成功！

熊老师的观点我非常非常同意。曾几何时，我曾认为一份方案，几个点子就可以成功赢得投资人的青睐。某些“点子大王”都进监狱好几年了，这种想法早就应该被淘汰。VC 的观点如下：“只有点子或者大喊自己商业模式特别好的项目，我们是不会投的。创业者在找我们之前做了多少？做了什么？坚持了多久？是我们判断一个项目的基础。商业模式讲清楚，但没开始创业我们还是不投的。更何况连自己想做什么都不想说，不愿意说的人呢？”

不要把成功希望寄托在“完全保密的”商业模式上。如果真的非常非常好，我们又以此为凭创业，那么这个商业模式我们一开始做，就会有比我们更聪明，更有实力和资金，更具综合实力的对手来竞争。MS 不是第一个开发操作系统软件的，Intel 最早也不生产 CPU!!!

## 团队互补

在成功的创业团队中，很少见到所有团队成员全都是程序员的情况。原因很简单，全是程序员就不存在互补。事实证明技能相似的人在创业团队中容易产生分歧。

举个例子，三名程序员 ABC 决定创业开家互联网网站。还没讨论到网站内容，团队就分裂了，很简单 ABC 分别熟悉不同的开发语言，A 说用 Java 来写网站，B 说用 PHP 来写网站，C 说用 HTML 来写网站。大家想，你会的我也会，为什么非要听你的呢？结果就是不欢而散。

如果我们创过业，以上情况相信必定似曾相识。问题出在没有有效理解团队互补。

好的技术创业团队里至少应该有三类人：技术、销售、财务。

技术是团队的核心，销售是团队存在的基础，财务管理着成本和支出。每一类人都有自己的强项，而这些强项又可以在创业中形成互补而非互斥。因为团队之中，别人会的我不会，所以大家只有绑在一起努力向前，团队才能生存。



如此创业的成功率则会大大加强。

## 止损点

设立止损点，不要让创业影响自己和家人的生存是创业者在开始之前必做的事情。下面分享一封读者来信。

Leo，您好！

我目前是国内一家上市公司软件部的产品开发经理，有自己知识产权的软件产品，是所谓的第一代“80后”，创业一直是我的职业目标，第一次创业是在大学期间。进入IT圈后，我的努力方向都是为创业铺路，我现在的创业项目从我步入IT圈的第一天就开始酝酿了（一个网络游戏项目），选择现在开始这个项目一是遇到了合适的合伙人；二是现在这个市场在洗牌，在淘汰一批“同质”产品，一批缺乏创意的小公司；三是我们的团队有政府资源、有很好的文艺界资源（监制游戏美术和音乐）。我已经结婚，我和妻子的家境都很一般，父母身体也不是很好，我创业不想给家庭带来过多的压力，所以我认真做了风险分析。

对于可预见的风险可以通过制订规避方案来处理或降低影响，对于不可预见的风险创业者应当如何应对？您认为像我这样的情况是否能交得起学费，能交多少学费，交多长时间的学费，把对家庭的影响降到最低？谢谢！

同时希望能与您多多交流，向您“取经”。

Hermes

Hermes，你好！

因为你的职业目标明确——创业，所以也为此准备得很充分，从研发项目到找合作伙伴，对市场的预测，到对风险的评估，基本上样样到位。就这几点而论，与其他绝大多数创业的人相比，你已具备了相当优势。即使这样，也不能保证绝对成功。你依然害怕如果创业不顺，对家人的影响，就像你写到的“家境一般”。

每个人握紧拳头的时候，都会发现“只能抓住生命线的一部分，而非全部”。这里的喻意是，四指抓住的部分代表着“生命中有些东西我们能把握住（项目、合作伙伴、部分资源）”，抓不住的部分意味着风险，就你而言是创业不顺，甚至失败的风险。这种风险一旦发生，会降低你家人的生活质量。

我的建议是：为家人留出固定生活保障的前提下，计算出自己能承受的体力、精力、财务的极限，算出这个“止损点”，然后放手一搏，去创业。成功的话自然好，如果不顺利赔了，也没关系，只要还没达到止损点就继续干；如果达到了这个你之前预计的自己能承受的极限，那最好尽早收手，开始打工。在保障家人生活的同时，继续积累自己的资源。

祝你创业早日成功！

Leo

## 创业中的职业道德

下面是两个程序员创业的案例，分析如下。

### 案例一：

程序员 A 之前在某大型软件公司打工，同时有家自己的公司，后来自己的公司运作得差不多了，A 就辞职开始全职创业。

A 的逻辑：打工是我们出卖体力或者脑力劳动换取薪水的过程，公司支付报酬买这些东西。从钱的角度公司不能、也买不起我们的全部，公司只能买每天 8 个小时，加班也应该在基本工资之外支付加班费或者调休。既然如此，我在打工之外再开家公司有啥不可以的呢？有啥不对的呢？如果打工者能完成公司安排的任务、又没利用公司的资源创业，那边打工边创业应该是可以的!!!

且不论 A 所做的是否有违职业道德，我们来分析一下其中存在的问题。

#### ● 资源的有限性

我们应该承认自己不是世界上最聪明的 1% 里面的，至少绝大多数不是。所以，我们的精力和能力都有边界。在一个阶段内，集中这些有限的资源做好一件事，成功的可能性更大。全心打工会让我们赢得经验和金钱，全力创业会让我们把所有的好钢都用在刀刃上。这不像我们工作时开发程序，下班之后做副业帮家里的小卖部站站柜台。打工和创业都是要投入精力的大事情，所以想两样都干好的结果多是两样都干不好。

#### ● 公司付薪水还为了能部分地买到我们的忠诚

薪酬始终包括两部分：为技能而支付的，为忠诚而支付的。这就是为什么做同样的工作，新来员工比在公司已工作 2、3 年的员工薪水少的原因。公司看好我们才请我们的，同时老板也希望很有能力的我们能和公司同舟共济一起

发展。我们因自己创业离开公司没什么可说的。但如果边打工边创业，就有生二心之嫌，从某种程度上是一种背叛，绝大多数老板是不能容忍的。

### 案例二：

程序员 B 是做 MIS 系统开发的，现公司有 20 个股东。全是他从之前打工的公司带到目前公司的。前公司也是做 MIS 系统开发的，B 与之前公司的投资人有意见分歧，于是这哥们带着自己全部团队自己出来干，其实就是 20 名程序员。

B 很实在地简单描述了与投资人不合导致了出走。

技术人员创业在很多情况下都是有人投资才得以起步的。不管是 Angel、VC，还是民营资本，全都是因我们做的事有价值、能赢利才来的；相信在拉投资的时候，我们也是满怀希望和憧憬的。

合作中有矛盾和问题时，或者赢利未达到预期时，投资人往往要贯彻自己的意志，人家可是出了真金白银的，还是有发言权的。如果我们气不过一气了之还带上团队的话：一对不起投资人对我们的信任；二给双方造成重要损失。投资方可能也就是少点钱，创业者失去的是信誉。以后谁还愿意跟我们合作呢？一不开心，从技术到市场你都带跑了。

### ● 职业道德和不道德之间到底有没有明显界限

回答是：没有。除了违法的大是大非的问题之外，各种道德的边界都是模糊的，有些还随着时代的变迁而有所变化。但技术人员在创业中的职业道德还是应该有底线的——不挖前公司墙脚、不盗取前公司商业机密等是底线的具体表现。

## 即使创业失败，也要让自己有所收获

2009 年全国经济形势不好，从电视、电台和报纸上看到不少鼓励创业的文章。按经济学某些理论，大形势不好的时候更适合创业。这有点像股市，涨的时候入市只能给别人码砖，帮别人积累财富；股市跌的时候入市，才会有机会赚钱。现在创业，有可能正是时候。

凡事有成功的，也会有失败的，而且创业这件事儿失败的人多。失败了，也要让自己有所收获。

“创业失败了，我还好找工作吗？还会有猎头推荐我吗？”这个问题是由我一个朋友 Amy 提出的。Amy 职位做到研发经理，她克制不住创业的冲动，

最近准备动手开家软件公司，但又担心创业中的风险，怕自己坚持不到最后……

这个问题我也时常诘问曾经两次创业失败的自己。

第一次在 12 年前，算是大学毕业生创业，个体户的形式在中关村销售硬件，坚持了 3 年。失败之后我进了企业开始全身心投入地打工，成为一名 TOP SALES；第二次是在 3 年前，自己开了个猎头公司，坚持了近 1 年。因为老婆怀孕，我选择安稳、收入相对低、压力也相对小的企业招聘经理工作，这样会有时间与老婆、孩子在一起。

先说说大学生创业。大学毕业生多数情况下不会被猎头看重，他们在缺乏社会经验的同时，也谈不上有很强的专业和技术背景。于是，有些大学生可以说是不得意地选择了创业，成功者从此成为人人敬重的企业家，十分风光；失败者则会被猎头十分看好。作为创业者，要打理事业的方方面面，从销售渠道管理、财务做账报税直至人员管理无所不包。这么高强度工作锻炼会让任何一名大学生迅速成长为合格的社会人，无论是在个人能力，还是在心理承受能力方面都会强于同龄人。与同龄人相比他们更成熟，具体表现为：极强压力承受能力，要知道创业的压力远非打工的压力可比，创业者每天睁眼考虑的是如何赚出今天的运营费用、员工工资或者午饭钱，打工者则最多害怕失业不好找新工作；创业的大学生还具有相当好的大局观。大学生因为接触社会相对少，所以刚进入社会时很少有全局思考、站在公司甚至行业角度想问题的能力，而创业者因为曾身处公司高层，所以更容易具备这种能力。

只凭此两点，曾有创业经历的大学生“收山”之后，就足以被猎头另眼相看了。

有些朋友有长期工作经验，看到有好机会的时候，克制不住创业的欲望开始抄枪自己干的人。这些朋友比大学生更容易成功，但是万一创业失败，猎头也会非常愿意提供机会。原因很简单，猎头的真正老板——客户对他们十分看重。有工作经验的人创业多是思考了很久，做好准备才出手，成功几率会比大学生高很多。可是相对地，有经验的创业者一旦失败也会输得比大学生更惨。创业是对心力、体力、脑力的全方位考验。很大层面上是年纪越大越不具备优势，20 岁时摔倒了，即使是鼻青脸肿也能很快恢复，40 岁时摔倒了，怕是要在地上躺半天，然后被别人扶起来。受客观条件约束，有工作经验的创业者失败之后，很少会再次尝试。说白了，很多人怕了，对创业中的苦有所畏惧了。用人公司恰恰看重这点，他们工作经验丰富的同时，有创业失败的经历，知道开公司有多难。如此一来，他们就更能理解老板的难处，同时也更愿意为在他们倒下时，能伸手扶他们起来的公司付出时间和精力。“我们非常愿意面试那

些有创业失败经历的候选人。”这是某位公司总裁在跟我沟通时分享的心得。

我对 Amy 说：“如果真失败了，也要让自己收获经验和阅历。会有猎头帮你推荐工作，说不定会有更多的机会，到时候我帮你介绍几个猎头顾问就是了。”

## 创业成功，始终是最大的秘密

很多所谓创业的成功人士都在网上、电视上、博客上分享了自己的成功经验。其实，创业成功至今都是这世界上最大的秘密之一，没有人能真正说清楚。

有些人成功是因为整体大形势好，他刚好有闯劲出来，于是成功了。改革开放之后首批“富翁”很多是两劳人员，因为他们身在体制之外，没有什么可以失去的，可以放手一搏继而成功；有些人成功是由于关系网，例如，在微软（Microsoft）成为家喻户晓的品牌之前，它的创始人比尔·盖茨（Bill Gates）拥有的社会关系网中就有一个得天独厚的优势——那就是他的母亲玛丽·盖茨（Mary Gates）。当时，她与 IBM 公司的高层管理者约翰·埃克斯（John Akers）同是一家慈善组织——联合劝募会（United Way）的董事会成员，而埃克斯正在带领 IBM 向台式机业务进军。有一次，玛丽·盖茨与埃克斯谈及计算机行业中新成立的一些公司，埃克斯认为它们无法与自己的传统合作伙伴匹敌，但玛丽认为 IBM 低估了这些新公司的实力。也许是她改变了埃克斯在 IBM 应该向谁采购其个人计算机 DOS 操作系统这个问题上的看法，也许是她的观点印证了埃克斯已经知晓的情况。但不管当时的实际情况到底是哪一种，反正在他俩这一席话之后，埃克斯同意考虑小公司提供的 DOS 技术方案，微软公司就是其中的一员。接下来发生的事情就尽人皆知了：微软赢得了 DOS 合同，并最终取代 IBM 成为全球最强大的计算机公司。如果比尔·盖茨没有强大的社会关系网络，这个轰动一时的新操作系统也许就会被埋没，像威廉·道斯一样变得默默无闻。

成功者有时并不是不愿意正确分享自己的智慧和经验，而是他们并不知道自己的成功背后真正的原因是什么。成功者的话也不要全信！

如果非要说创业成功有什么诀窍，那我认为确实有一点：正确的坚持。

想创业成功唯一的决定性因素就是正确的坚持，这是其他任何因素所不能取代的。机会不行，很多因机会而生的公司最后也因时运而消亡；自认为好的商业模式不行，自认为好的商业模式大都经不起时间的考验；团队也不行，很多开始志同道合的创业伙伴在达到成功的终点前分道扬镳。想要创业成功，唯一要做的就是正确地坚持！



# 第14章

## 点破职场奥秘的三句话

### 永远记住你是谁

职场中的起伏可能会左右我对事物的判断，但知道我们自己是誰这一点是站稳脚根的基础。

每隔三个月左右，我都会重复地向自己提问，问以下几个问题：“我是谁？我从哪里来？我准备干什么？我要向哪里去？”通过以上四个问题，我能相对准确地定义自己。当然，这四个问题还有以下三层意思。

#### 找到兴趣和优势

之前章节里提到过，优势就是无论是否易于被模仿这都是我最擅长的。优势会随着时间和外部条件的变化而变化。明确自己的优势，是让自己不迷失的第一步。在此我来说说强调兴趣与优势的关系。

有兴趣的事才能做得好，做得好了才有可能把这件事变成自己的优势，继而发扬光大，换言之，没有兴趣也就没有优势可言。有程序员写邮件给我，说找不到自己的兴趣所在或者自己从事的工作并不是兴趣所在，请教我接下来应该怎么做。很多时候，与其说写邮件的人没有找到自己的兴趣，不如说他们干不好目前手里的工作，希望换个工作可能自己会做得更好，换了之后我们能找到自己的兴趣。我想说的是：先把手中的工作做好，做得比别人都好，久而久之可能我们就会发现，目前的工作正是我们自己兴趣所在，只不过以前并没有全力做好，从工作之中我们没有得到很多正反馈影响了我们对兴趣的判断。即使手中的工作真不是我们的兴趣，那至少也要做好它，然后再寻找新的方向和目标。

永远不要企图生活在别处。先把手里的事情做好，我们才有可能找到自己的兴趣和优势。

### 不要出卖自己的灵魂

有些程序员为了生活违心地接受公司降薪的决定，只是因为现在工作比较稳定，外面工作不好找；有些程序员因为钱而迷失了自己，把公司的代码带到竞争对手那里只为自己能赚更多的薪水，这个程序员的下场便可想而知：新公司在感觉他失去利用价值后毫不犹豫地开除了他，没有人真正看得起叛将；有些程序员迫于公司的淫威和金钱的诱惑，用自己的技术做了违法的事之后锒铛入狱。

不要违背自己的本性做事，不要因为压力而让自己成为自己都讨厌的人，不要突破自己的道德底线，最终不要出卖自己的灵魂，没有人买得起。我们在对自己负责的同时，也要考虑到身上对家庭的责任。出卖灵魂的巨大后果是我们自己承担不起的，我们也输不起。

有时很难保证自己能走上正确的道路，但不突破法律底线是基本原则。不要为任何事出卖自己的灵魂，不值得。

### 搞清楚自己想要什么、拒绝诱惑

在本节最后我分享个自己的故事。2006 年，我结束了猎头生涯，转入一家高科技企业专职从事招聘。在新岗位上刚刚稳定下来，叫月月的一个朋友又推荐了一个新机会给我，应该说很有诱惑力。这次机会是：业内知名公司、专业人力资源公司的外包团队 Leader，薪水 Double。用了 T 表分析法后我拒绝了这个机会（T 表分析法之后章节有具体介绍）。除了 T 表方面之外，还有件事影响了我的最终决定，那就是我被面试时对方总监 Tiger 给我传递的不稳定的感觉。其中的隐喻是：作为总监的 Tiger 能否在公司干长都是个问题，他承诺的东西有多少能兑现呢？

不出半年我的担心就应验了，公司因内部架构调整，裁掉了整个 Tiger 的部门，所有人全部重新找工作。得知这个结果，我不禁出了一头冷汗，多亏当时没去。

此事给我的启示有两点：是人都可能被诱惑。很多年前，一个朋友对我说：“长着嘴就是为了劝别人的。”当时感触不深，但这次我深深感觉到，在别人决策时给出建议与自己做决策还是有区别的，即使是身为资深职业顾问的我。“诱惑”刚来的时候，我也有点晕，好在我之前总结过应对方法（T 表）。只

要按着方法来，相信总是会得到对于我们自身有最大利益和收获的结果；搞清楚自己想要什么。经历了这次诱惑，我更清楚自己想做什么、想要什么和想成为一个怎样的人。有点像《指环王》第一部里精灵女王 Galadrie 经历了魔戒诱惑后所说的 I pass the test. I will diminish and go into the West. 我要说的是 I pass the test. I will stronger and clearer.

搞清楚自己想要做什么 是拒绝诱惑的基础。

## 永远不要停止学习的脚步

### ┌ 一个错误的观念

如果有人认为大学毕业了，向书本学习知识的时代也随之结束，那必定是大错特错。我就有过这样的想法。生于 20 世纪 70 年代的我，从小形成的概念是——为了父母要好好学习，努力学习不留级；为了毕业好好学习，认真读书。至于有这么一天不再需要学习的时候，我还会不会再拿起书、再走进校园。我当时的回答是：绝不。哈哈！我也曾被打上时代的烙印，当时空洞地认为：学习的目的就是长大建设祖国。至于建设祖国与学习有什么关系则从未想过。后来才知道，学习是为我们自己生活得更好。大学毕业之后，再也没什么人“逼”着我们学习了。如果我们上小学的目的是为了小学毕业，上中学的目的是为了中学毕业，上大学的目的是为了大学毕业，那么大学毕业之后其实会从某种程度上我们会丧失学习的目标（再没有什么业可以毕了）和对学习的兴趣。

所以，大学毕业之后我着实高兴了一阵儿。再也不用为考试作弊被抓住而担心了，再也不用熬夜完成什么作业了，终于自由了。毕业后不久我还做过一个梦。梦里是又要考试，我当时就很烦，大吼着“都毕业了，还考!!!”然后就醒了。可见学校生活给我留下了很深的阴影。

### ┌ 现实教育我们，不要停止学习

停止前进会被时间淘汰，停止学习会被环境淘汰。

刚毕业的我像其他刚走向社会的朋友一样也是迷迷糊糊的。工作还不知道在哪呢，先糊口吧，学什么学啊！找到工作之后，工作就够忙的了，哪儿还有时间学啊！曾经这样开导自己的我以为不用再学习了，以为我熄灭了心中学习的火。



其实后来总结起来，工作之中的我们不但没有停止学习的脚步，反而是跑得更快了。其实，很多岗位尤其是程序员很大程度上都靠着尽快掌握知道的技能吃饭的，面向应用的学习比在学校里有意思多了。就拿我来说吧，工作头几年就学到了如下知识：

技术方面，如何装机器、装软件、网络如何搭建、如何解决单机和网络中出现的各种问题；销售方面，什么是真正的销售？同样的东西，如何让客户买我的不买别人的？如何优化渠道让产品进价更低？如何提升客户服务？；做人方面，老板是怎么用人的？老板处事无情的原因？老板经营的理念？公司为什么到今天还没倒？

如此种种不一而足，走入社会之后，在工作中向同事们、客户们、对手们、向老板学到的东西，远比我之前在学校里掌握的知识更实用、更能解决问题。向无字书学习，可以让我们学到现实中生存的丛林法则。

## 重返校园，可能只是为了心中的梦

很多人曾经问我：“工作之后再考研还有没有用？”我的回答是：“具体看你想干什么。如果只为混个文凭，那基本上跟卖个假证儿效果差不多。”

对于生活、工作、学习、休闲娱乐，我们都充满了各种各样的梦想。我个人观点是：如果心里没有梦，那活着太没意思了，还不如尽快给自己做个了断。

工作之后，很多人为不再学习找到了借口：上学时学习就不好，硕士估计考不上；英语也不好，估计也过不了线；学专业呢？大学这几年都被自己荒废了；没文凭我也没看比谁差，公司里也有博士感觉也很一般。这些借口的背后是，走入社会的人惧怕再次拿起书，再次走进校园。

我曾经就是如此。但是在内心深处，我对进一步读书取得硕士学位、博士学位始终有一种渴望，这是我的一个梦想。这种提升自己的渴望成为我最终再次走进校园的内因。我老爸在我大学毕业之后，从未提起过让我继续学习的事儿。但曾经少年不羁的我很了解他内心的想法，希望我继续读下去。当我在电话里提到要备考时，能从老爸的声音中感受到他老人家的高兴。

圆心中梦，成全亲友期望，成为我继续学习课本知识的动力，也许只是为了我心中的梦。之后，我考上了北京邮电大学的工商管理学硕士。再次奔跑在学习路上的我，不准备停下，考博成为我下一步深造的目标……

## 「 在职学习的几点感悟

作为在职学习的过来人，我想分享些学习之中的心得和感悟。

### 学比不学强

技不压身是大家都明白的道理。无论是向社会的无字书学习，还是从书本中取得知识，精力允许的情况下，还是努力地学点与工作相关的或者与生活相关的知识。只要学，我们总是会有收获。时间不会停止向前，现在学到的东西可能若干年之后会让我狂喜。如果不学，很可能若干年之后我们心中只有懊悔。

### 不必理会其他人

每个人都有权力选择自己学习的道路，这权力在自己手中。不要相信身边说这没用、那没用的人，众言乱耳。有个现象我们可以注意一下，凡是说没用的人，他自己一定不掌握相关的技能。说英语没用的英语都比较差；说硕士学不到啥东西的自己多不是硕士或者干脆就是个混文凭的。有独立人格的基础就是活得有主见。

### 养成自学习惯

越早养成每天学习的习惯，对我们的发展越有利。越早养成学习的习惯，受益也就越早。比如：每天看书、听听英语、总结一下进步之类的。根据自己的个性形成自己的学习风格和习惯很重要。我个人建议在 30 岁之前养成良好的学习习惯。因为随着年龄的增长，我们会承担越来越多家庭和社会的责任。

### 不要站在原地

每天进步一点点，这句话说得还是很有道理的。就学习而言即使是爬，也要比站在原地强。记录我们每天的进步，哪怕是一点点。即使今天是爬也比昨天的我们有所进步，这才是最重要的。

总之，无论我们生活和工作中处于什么状态，有多么的不如意，至少是为了我们自己——在学习的成功中，我们会收获自信！永远不要停止学习的脚步!!!

## 开心职场行，只需认清一件事

想让自己能开心行走职场只需要搞认清一件事，那就是：时刻提醒自己，我们都是要死的。

先分享一个故事。据传伟大的所罗门王有一天晚上做了一个梦。

一位智者在梦里告诉他一句至理名言，这句至理名言涵盖了人类所有的智慧，能使他得意的时候不会趾高气扬，忘乎所以；失意的时候能够百折不挠，奋发图强，始终保持勤勤恳恳、兢兢业业的状态。但是，醒来之后却怎么也想不起那句至理名言了。于是，所罗门找来了最有智慧的几位老臣，向他们讲了那个梦，要求他们把那句至理名言想出来，并拿出一枚大钻戒，说“如果想出来那句至理名言，就把它镌刻在戒面上。我要把这枚戒指天天带在手指上。”

一个星期过后，几位老臣兴奋地前来送钻戒，戒面上刻上的至理名言是：“这也会过去！”

是的，一切的一切都会过去，痛苦与喜悦、失败与成就，甚至包括我们自己都会在这世界上消失的。人在某种程度上要靠自我欺骗才能继续生活，虽然死亡是每个人都会面临的事情，但每个人都用“死亡不会在明天，不会是我”来安慰自己，虽然实际情况是死亡可能在明天，也可能发生在我身上。

“时刻提醒自己，我们都有面临死亡的一天”至少会有三个好处。一是加倍珍视现在我们所得到的，无论是稳定的工作、朋友的问候还是家人的关心，都会让我们的倍感温暖；二是让我们可以很快忽略不顺心的事儿。即使人人都要死，我们讨厌的、给我带来伤害的人也难逃如此下场，很多事情自然不必计较；第三个好处是，让我们尽力作出贡献。虽然人人都会在这个世界上消亡，但每个人所做的事情却天差地别。即使这样，我们就更应该做好手中的工作，竭尽所能让我们的世界变得更美好些，为别人多留下些有用的东西。悲观的人说：“即使都会死还奋斗什么呢？”我们说：“即使都会死，那就让我们出些力，使世界变得更好！”

既然早晚要死，为什么今天不开心点儿呢？所以高高兴兴地度过我们生命中的每一天吧！让人生如同华彩的乐章，闪闪发光。

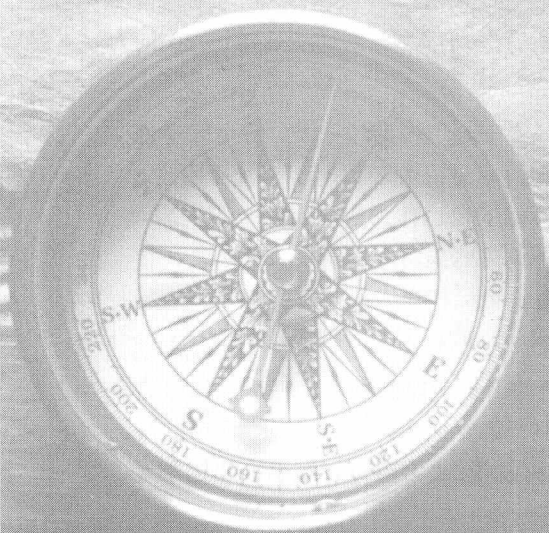


---

Leo 的照片

## 羊皮卷的实践

之前的14个章节，我按大学、初入社会和职场提升的顺序与你分享了职场经验，虽然这些内容有例子、有方法、有感悟，但总感觉还缺少了什么。于是我又写了“羊皮卷的实践”这一部分内容，目的是讲述“大学毕业求职”和“行走职场”时运用正确方法和思路解决问题的体验，即职场中的生存智慧。





# 第15章

## Leo 大学生求职十讲

如果有迷茫指数，那么大学毕业时的我们无疑是迷茫指数最高的群体，本章讲述如何运用本书中提供的方法解决求职时的问题，希望求职者有所启发。

### 每天都是新的开始

如今全社会都在喊大学生求职难，有些人甚至很悲观地认为毕业就是失业的开始。我也曾是个应届生，深刻体会到了应届生求职的困难，但是，请永远相信，每一天都是新的开始。

2008年3月18日，我去学校领了硕士学位证，心里非常高兴。近三年的学习生活又浮现在眼前，从下决心考研，到走进考场，到接到录取通知，到第一学期开学时竞选班长（我排第二成了班长的“父亲”——班副），再到写论文、答辩，所有的事情都像是刚刚发生，所有一切都那么亲切，让年过30的我激动不已。

时光荏苒，终于到了毕业离校的日子，终于到了告别的一天。每个同学都各自过起了精彩的生活，有些可能永远不会再相见；大多数同学都直面困难、努力克服，为自己争取快乐而美好的生活开始了自己作为应届生的求职之旅。走出校园时离开纯洁的学习环境，大家都不免有些失落，但是回头想想，在学校中的学习，最终还是为了能学以致用，为了自己和家人能有更好的生活。带着对校园永远的依恋，我们要从今天开始求职之旅，开始奔向新的目标……

2007年看赢在中国节目时，评委梅萌的话给我印象深刻。在梅总发言之前，一个什么风投者刚刚对大家叫嚣“你们一定要把今天，当成是生命中的最后一天。只看过程，不问结果”。接下来，梅总说：“希望每名选手，都把今天

当生新生命的开始，努力表现，争取胜利……”

境界不同、高下立分啊！

走出校园，就像是结束了一段生命旅程，那么请把求职当成是另一段生命旅程的开始吧！可能会有不安，甚至有痛苦，但是请相信总有美好的事情在前面等着我们，总有适合的职位在向我们招手，我们会在社会中找到合适自己的位置。

请始终相信，每天都是新的开始!!!

## 谁没有迟疑、彷徨的时候

遇到莫大困难、逆境时，谁没有迟疑、彷徨的时候？即使是平日自信满满的我们，在职场上、生活中的某一时刻，也会迟疑、彷徨，对前途失去信心。

2007 年开始，我就在做应届大学生实习的项目，期间认识了不少大学生，其中也有不少是计算机专业的。很多同学今年毕业，正在求职旅途上跋涉。于是，我听到了如下一些抱怨。“很多公司看重的全职工作经验就那么重要？还是我自己有问题，不适合干这个？有些公司虽然表面上招聘应届生，可实际是一个应届生都没有入职！”

就拿我认识的 H 举例吧，计算机本科应届毕业生，有过项目经历。走上社会求职时，发现困难重重，即不想苟安于没有发展的工作机会，进 500 强公司的机会又不多。多次受挫后，H 甚至对自己的能力和因喜欢而选择的计算机专业产生了些许怀疑。对自己的前途有些彷徨。

前两天看一个访谈节目，被访者是 1984 年出生的女孩子 A，节目谈情感问题。当时现场专家反复呼吁 A 在处理情感问题时要理智、要理智。A 反问：“你要是身处当时，会对感情问题很理智吗？”专家回答：“我会。”A 很肯定地说：“那你就不是人……”

行走职场，面对重重压力，谁没有孤独、彷徨、焦虑的时候呢？只不过时间长短和程度不同而已。谁说自己从未迟疑过，刻薄点说：“他不是人。”宽容点说：“他工作经验极度欠缺。”

回想几年前的我自己，在本应是最志得意满之日，却在事业上受到非常沉重的打击，让天生乐观的自己信心跌至冰点，对前途信心全无，消沉的情况几乎左右了我，此时对我来说是个难以跨越的障碍。在我最需要帮助的时候，是身边的朋友伸出了他们热情相助之手，提供我新的机会让我能重拾自信，不断给我鼓励让我能重新找到自己在职场上的定位；在我最需要帮助的时候，是亲



爱的老婆给了我精神的支撑，她说即使我一无所有，我还会拥有她全部的爱以及她全部的支持。最终，我是靠朋友和家人的关爱让自己重拾信心，再回头走上职场阳光大道的。

应届生求职难是客观存在的现象，对此我有以下两个建议：

- 多一点点耐心

困难总会过去，相信自己的能力和价值。有时，机会出现在拐角处，我们只需要再多坚持一下。

- 不要伤害自己

永远记住，除非得到你的首肯，否则别人不会伤害你——其实还是自己伤害了自己。有些人因求职难而抱怨多多，“社会不公平、公司都是骗子”，这样只会让自己的求职受挫、会心情更差。如果能多角度看问题，用乐观的态度处事（比如：面试不成功，我则多了些求职经验），虽然结果还是不理想，但自己会有个好心情。

祝今年的天之骄子们早日找到适合自己的工作机会!!!

## 面试技巧不顶事

求职压力大，面试作为求职中的重要环节自然压力也不小，这类似于考试压力大，以中国人的聪明才智肯定能想出些“应试技巧、考试攻略、面试直通车”啥的。所以，市场上求职、面试类图书琳琅满目，我也写了一本叫《知道你为什么找不到好工作吗？》

即使这样，我还是要说——各种技巧在面试中用处不是很大，基本上可以说不上顶事。

我面试过国内某名校的 MBA。因为学校有相关的课程，之前这位候选人的工作经历也不差，所以面试时，这位候选人 A 表现得非常好，基本上对方知道我想听什么、知道应该说多少、怎么说。应该说，她从面试技术、面试技巧方面，已达到了“完美无缺”的地步，无论是从自己的优点、缺点阐述，到把握面试进度，到准确把握招聘方想了解的点并加以充分解释和说明。写到这里我自己都有点冒冷汗，我自己出去面试都表现不了这么完美。

即使是这样，即使是技术面面俱到了，A 还是被淘汰了！

只因为一件事，她没想清楚自己的职业目标，从研发转管理的大方向写了，但具体怎么做她脑子里还不清楚，这种候选人会因为风吹草动离开现在公司寻



找新的方向，所以向来不被看好。说得明白些她被淘汰的理由就是没想清楚自己准备干什么，想干什么。

什么教育都不能、也不会，指明我们自己的职业方向，想明白只能靠自己的学习和不断的反思。有明确的职业方向是求职中至关重要的部分，也是很多应届生求职时的难点。目标不明确，会给别人留下飘摇、不稳定的感觉，如果加上专业不对口，基本上属于会马上被干掉的类型。

在本书中提供了相关工具——三步定位职业方面，希望能对大家有所帮助。

## **了解自己比全面了解社会更重要**

大学毕业，伴随而来的是找工作和求职，在这里我想说说关于“要不要屈就”的问题。

“北京 28 名研究生保姆进入市场等待雇佣”是 2008 年初报纸上的新闻。意思大概就是：有些研究生利用寒假期间当保姆，借此接触和了解一下社会。其中还提到了 1800 块起薪。此报道中提到“今年寒假面向高校大学生的招聘从 11 月中旬开始。在不到一个月的时间里，报名人数达到 200 人，经过严格的心理测试和筛选，首批 108 人获得签约资格，其中研究生 28 名，占总人数的 26%，超过往年的比例。这 28 名研究生全部通过了英语六级，有些还通过了英语八级，一些学生还考了教师资格证，男女比例为 1:1。”

现在就业压力越来越大了，求职难是每个毕业生所面临的真实问题，学非所用的情况也比皆是。可我认为没必要以接触社会为借口“贱卖自己”。贱卖的意思从事与自己职业理想、自身技能完全不相关的工作，比如：研究生保姆。如果说因为就业难就这样的话，那不久之后我们就会看到博士生保姆、博士后保姆。

诚然，工作没有贵贱之分，但工作有擅长和不擅长之分。但大部分人，上研究生不是为了去当保姆的。即使是实习也请找个专业对口的工作。

与自己未来发展方向相吻合的实习和就业机会，才是最好的选择！

针对实习当保姆，我想说：“不要书读得越多越糊涂。”读书的主要目的是为了让自己以求更好的发展，即使很难达到这个目标也没必要找个完全不知所云的工作。如果立志保姆行业，请尽早动手。相信别人读研后才当保姆，一定不会有初中毕业干起保姆这行的人做得好；如果读了研究生，那就应该找到适合自己或者与自己专业对口的实习工作去做。学的越多、读书越久，人就越

应该明确自己的职业方向，不要越读越糊涂。

不可否认，找个专业不对口的实习或者工作机会我们也能学习到东西，也能了解社会。可是，这种机会对我们实现自己最终的目标有多大帮助，我是很存疑的。

社会有太多层面需要我们去了解，与其用“有涯心智”去追“无涯社会”，不如集中自己有限资源来确定自己努力的方向，之后不断努力以取得自己的成功。全面了解社会是很好的选择，但在此之前，请先好好了解一下我们自己。

## 放弃，也是一种选择

Leo，您好！

我是去年毕业的，本科生，软件专业，但是我在大学里学的专业课是非常差劲的，自己看别人的代码不一定能完全看得懂，写代码更是天方夜谭（在大学期间自己独立写的代码不足千行），可以说大学4年在专业方面是完全的失败。去年毕业后，准备转行选择了考其他专业的研究生，很可惜最后没有考上。

今年3月份开始找工作，面试了很多家企业，大多都以没有工作经验或者是专业不对口被拒之门外（我找的大部分都是与编程无关的工作），5月份家里托关系介绍进了现在工作的公司。说起现在的公司，规模大概300~400人，待遇不错，本来是不准备去的（面试和笔试的时候一塌糊涂），在家人和朋友的劝说下还是去上班了，准备尝试一下编程开发（毕竟学了4年，说放弃还是觉得很可惜的）。在公司待了一个月后，发现自己在软件开发方面是完全空白，不仅不会编码而且不了解软件开发的具体过程，再加上自己是属于被动型的，觉得自己可以解决的问题一般不会去与同事沟通（但后来发现那些问题不是现在的我可以解决的，因为自己的基础实在是太差了），沟通上又出现了问题。回去和家里商量，家里的长辈要么认为学了软件就要坚持在这一行干下去，要么认为先工作半年再看看毕竟花了很大的精力才找到这份工作。

就这样在公司一直“待”到了现在，本月初，项目小组给我分配了任务，结果还是一窍不通，还差点挨了一顿批，幸好项目BOSS比较不错还挺照顾新员工的，不过我还是起了“放弃”的念头。

现在我的问题主要是：

1、已经决定放弃编程，但是不知道该如何和家里说明自己的情况（家里反对意见占大多数）；

2、不知道自己接下来该选择什么类型的工作，因为如果放弃编程的话现在这份工作也就等于放弃了，然后我也成了无收入者了，过去一年考研、生活、买资料，等等，花费了家里好几万了，如果不能即时找到工作的话，又要给家里增加负担了。

以上就是我的困惑。感觉把话说出来后，心情好了很多，不会像原来觉得很累（虽然还是很累，很压抑）。

Thank you for reading my letter!!!

Small Zhang

Small Zhang，你好！

我想你的问题很有代表性，代表着一部分大学生的状态。看了你的邮件，我想起了自己转行时的经历，那段时间是我职场 12 年里的最低谷。现在，我想说的是：放弃也需要智慧，不是每个人都能应对其中压力的。

给你的建议如下：

### **生存永远是第一位的**

你自己也在信中谈到“过去一年考研、生活、买资料，等等，花费了家里好几万了”，加上你之前读大学，我想已经不止好几万了。毕业之后，首先是自立，自立的第一步就是能赚钱养活自己（不能完全，至少也是一部分）。你就此放弃现在的工作，会导致自己本已模糊不清的前途更大迷茫。没有找到新方向之前，坚持在现在的工作岗位上，哪怕只为了自己的生存。有生存才有机会再图发展。

### **试一下研发部内部转岗**

如果有可能，先在研发部内部（测试、文档管理等），甚至是公司内部（销售等）试着找到自己有感兴趣的职位，然后申请转岗，这样职业转换的成本最低，保险系数也相对高。想转行，请找最省力的路径。

### **找好方向之后谈转行**

家中长辈反对，相信你能理解，其实就是因为担心你的未来，担心你没有找到适合自己的方向，就此放弃你可能长时间迷失自己。如果你能先明确自己下一步的方向并证明自己有能力在此方向上取得成就，那么谁还会反对呢？家长都是盼望孩子有一个光明前途的。当然，通向光明前途的路是曲折的，需

要你在其中不断努力。

即使是放弃也需要智慧！祝早日找到属于自己的方向！

Leo（张大志）

## 没有经验，要不要说谎

Leo，您好！

我是一名 2006 年毕业的本科生，今年已经 26 岁了，专业是信息管理与信息系统。

大学的我还算按部就班地完成了学业，但毕业后才知道原来没有一项拿得出手的技术，大学期间学习了 C 语言等计算机课程，包括 Java 也有所接触。毕业后先是回了太原（家是太原的），2006 年 9 月，参加了一期北大青岛培训，一直到 2007 年 4 月份结束，接着在当地一家公司从事 ASP 相关的工作，编码和维护。一直持续到 2007 年底，但一直感觉这不是我想要的。过了年后 2008 年 2 月，我来到了北京，又参加了一家名叫达内的培训机构（主要是 Java 的系统培训），8 月 1 号刚刚毕业。这 5 个月的时间，我学到了很多，感觉确实不虚此行，这点我很欣慰。在班上我算是能力不错的，全班 80 多个人参加了神州数码笔试（班上就我一个人通过），过了一天我就得到了去参加人事面试的机会，但去了后人家一听我不是应届生，又没什么相关工作经验，就让我回来了。

网上投的简历也都石沉大海。我在简历上，照实写了毕业后的经历，但投了一段时间简历却没有一个通知的电话，我很迷惑。

昨天听班上的一个人（和我的经历一样）说他接到好多面试通知，仔细问才知道他在青岛和达内培训的经历，写成了在别家公司的实际 Java 的开发经验，而且得到了笔试机会，他答得不错，将很有可能被录用。

我也想这么做，可是心里充满了矛盾。我想问您的是，我这样做合适吗？我知道这样做是一种欺骗，可是不这样做的话连一个面试电话也没有，没有电话通知也就等于连一个笔试的机会都没有，只要能得到一个笔试机会，我想我抓住的机会是非常大的。我知道这样做会被别人瞧不起，因此我寝食难安，希望您在百忙之中能给我些见解。

HJ



HJ, 你好!

首先,感谢你的信任和来信,信中不难看出你是个很实在的人。你的问题可以归结成“没有太多工作经验,求职时要不要说谎?”

对你的问题我的建议如下:

### **不要曲解工作经验**

很多应届生在求职时经常说:“我没什么工作经验?”这样即使给自己贴了负责的标签,但让自己在求职时占尽下风。让我认真看看,是没工作经验吗?还是我们曲解了“经验”这个词的含义。一门功课、一个课后作业、一次跟导师合作的项目机会,只要我们从中有收获,都可以为视为经验;只要我们从承担了工作,有所提高,都可以拿出来在面试时说。非全职的工作经验,远远比全职在公司混日子来得更有意义。

永远不要小看自己!!!

### **看到别人偷东西得手时,自己不能也起歹意**

“一个你认识的人靠说谎给自己赢得了面试甚至是入职的机会”在我看来,这件事基本上影响了身处困境的你对世界的看法,大有自己也想试一试的意思。我个人建议还是不要试,看到别人偷东西得手时,我们不必也心生歹意,上去一起偷。所谓“伸手必被捉”偷东西的家伙最后总不会有什么好下场的。光在简历上作假,有如“偷”,代价很大,而且很不值得。我一个朋友就在简历里撒了个不大的小谎(虚报工作时间),在新公司里虽然干得不错,但内心之中总是感觉不踏实。劳动法规定:提供虚假信息的应聘者一经公司查实,公司可以立即解除与其的劳动关系,而且不必赔偿。

### **丰富自己、提高自己是至胜的根本**

很高兴看到你确立了自己职业的努力方向。虽然现在遇到些挫折,只要目标坚定,总会有自己的机会。不断丰富自己,提高自己是至胜的根本。付出足够的努力,相信你不必靠“偷”,也能找到一份适合自己,自己也相对满意的工作。

祝早日“清白地”求职成功!

Leo(张大志)

## 不必万事具备再出来求职

Leo, 您好!

我是应届毕业生,虽然毕业时间是明年夏天,但是实习期就相当于毕业了吧。

很惭愧地说,直到今年夏天之前我从来没有为工作的问题烦恼过,一是自信,二是家庭原因。而到了今年冬天,我的思想就完全改变了。起因是在北京的一场面试。而更多的转变是来自社会,家庭和自己。

高中晃晃荡荡的参加了高考,大学实在是一般,又莫名其妙地分到了广告学专业(新闻传播学院),学习开始还是很有抱负和兴趣的,毕竟所学的知识都是挺“艺术”的。然而天资不足是灾难性的。因为没有美术的基础,通过努力算是一些设计软件掌握得不错,但创意的实现上就是最大的壁垒。不过,今年暑假我还是开始实习了,一直工作到10月底。然后参加了一场父母请人帮忙的外企的面试,对我改变很大。

可以说,这次面试是次彻底的失败,不过现在想来是得大于失。开始认为凭关系就可以找到一份不错的工作,然而却是南辕北辙。自信心也挺受打击(呵呵,这么说很不靠谱)。11月份父母又找了一份广告公司让我参加实习,不到半个月时间,我就主动辞职了。原因是老板的一句话“设计对于任何一个培训机构两个月出来的都做得非常不错”。当时我觉得自己所学的专业价值荡然无存。现在我否定了当时的观点。

反省了三天。我觉得现在应该是提高自己的时候。毕竟技多不压身,父母也赞同了我的想法。我开始学习网页的开发,毕竟美工PS、VI都可以发挥作用。一周时间就掌握了HTML和CSS,三年的博客经验发挥了作用。这样前台差不多能独揽下来。11月底开始接触PHP后台开发。开始觉得还可以,现在感觉到吃力了。毕竟计算机语言是要求很强逻辑性的,所以我想这段时期必须要闯过去。呵呵,我不想放弃,既然决定干了,就要干出个样子来,我打算最晚到明年7月份,要有模有样地参加面试。

原本以为好好学好一技之长,我就能自己靠实力参加工作了。呵呵,刚看了您的文章感觉又是一盆冷水,挺痛快的,让我提前知道了困难的存在。但我还是要坚持下去!因为我知道最大的困难是下一个。

现在困扰我的问题有:

1、我一直以“我还没有毕业”为借口,在家学习,而不想去参加面试。我

不知道，这样做是否合理，我认为现在这段学习时间是宝贵的，我应该利用起来。这种想法是种逃避吗？我觉得自己啃老就会很有压力。

2、如何选择学习方向呢？不能总是兴趣使然吧。虽然我知道学习提高很重要，这个习惯将伴我们终身。

在这里非常感谢您！为我们这些身处迷茫困惑阶段的人指点迷津。

“师者，所以传道授业解惑也”我想您比现在的很多称为“教师”的人更适合同师者这个称谓。

期待您更好的文章，我只是受益者的其中之一。

也希望您给我提出宝贵的建议！谢谢！

WU

2008 年 1 月于××

WU，你好！

首先，感谢你的诚恳。你的来信让我看到了一个充满干劲，但又有点迷茫的应届毕业生。和所有应届生一样，你怀有对未来的美好憧憬，希望自己能有所作为，但在某些问题上，想得不是很清楚。你的问题可以归结于“应届生是不是要达到或者基本达到万事俱备的状态才出来求职？”

对你的问题我的建议如下：

### 不必练到黑带才能跟人动手

我是年过 30 岁之后，开始练习 ITF 跆拳道。如果所有条件都差不多了，才出来求职，那么类似于跆拳道练到黑带以后才能跟人动手，此想法相当不实际。我个人认为机会来的时候，就是该出手时就出手。对于求职应届生早早动手，我目前就负责校园招聘项目，从 9 月底的宣讲会，到后来的笔试、面试，到现在准备与几位优秀的应届生签 Offer 和三方协议。在每一步之中，我都看到了很多优秀的应届生主动为自己争取机会。

应届生求职，不要待到万事俱备时才出手，不要错过机会。

### 为什么不能只凭兴趣学习

当代数学家杨乐是很反对搞中、小学奥赛的。别人问他：“你小时候不就参加此类吗？”杨乐回答：“我是自己的兴趣”可见，杨乐反对的是父母不顾孩子兴趣、爱好而强迫孩子学习的教育方式，鼓励按自己的兴趣学习。

试问“为什么不能始终按自己的兴趣方向学习呢？”比起每天学习自己没兴趣的课程，每天在自己不喜欢的公司工作，每天干着自己没兴趣的工作，真能始终找到自己有兴趣的方向、学习下去，我个人认为是件非常幸福的事情。

最后，我想谈谈学习兴趣。只有喜欢，才有兴趣学。对于那些不得不掌握的技能，还是尽量先培养自己的兴趣，让自己开始喜欢之后再去学习。这样无论学习什么，我们都可能学到底。

祝早日开始求职之旅！

Leo（张大志）

## 适应变化，应对危机

2009 年时逢全球金融危机，大学生求职难，我想谈谈亲自经历的一些大学生思考方式的变化。

与开公司的哥们赵老板聊天时谈到招聘应届生的事儿，赵老板是做行业信息化的，公司主要做软件开发十几个人。他很兴奋提到最近面试了很多国内知名院校将毕业的计算机专业大学生，放在往年有如此背景的大学生是不会“光顾”赵老板公司的。赵老板最后表示：“素质确实不错，薪水要求也合理。我准备跟几个人签三方协议了”

我在写《知道你为什么找不到好工作？》时，朋友提到一个问题“Leo 你之前一直做社会招聘，你并没有接触和面试过很多大学生里最优秀的人，所以书中观点可能会有些片面。”我的回答是：“最优秀的大学生可能并不需要此类帮忙。如果有机会，我也愿意接触他们”2008 年下半年，我最大的收获之一就是做校园招聘时，接触到了很多非常优秀的大学生。从某种程度上，他们改变了我对大学生的看法。

扩招之后找工作压力增加，赶上今年的形势估计找起来更难。不过，我仍然看好大学生求职。社会上有种论调认为大学生没工作经验，但这些人忽略了大学生拥有聪明才智和灵活性。很多毕业生已把目光放在以前不会关注的二线企业，更多的人看重公司的发展，而不是像往年一样削尖脑袋去争 500 强里那几个有限的职位（尤其是其中大部分职位冻结了）。这些都说明大学生适应变化的能力在加强。

变化来的时候，只有适当调整自己才更有可能生存，这是一种智慧的表现。



## 多年后谁会在意你的大学成绩

“10 年之后，谁会在意你在大学里的成绩呢？但对应届生而言，只有学习成绩和实习经历两个考核指标，所以如果有时间还是要把课程学好。”是我在校园宣读时常讲的一句话。招聘学生的时候，缺少硬指标是每个 HR 面临的实际问题，他们确实也是用诸如：学校、学习成绩、学习经历来选学生的。如果有精力，请在大学时把学习成绩搞得更好一些，谢谢！

大学成绩不好，咋整？

这应该是绝大部分同学的问题，就正态分布而言，成绩平平的应该是大部分人，毕竟真正排名全年级前 3 的只有那 3 个人而已。

我翻看了自己大专时的成绩单，妈呀，有 3 门不及格，其中还有核心课程。北漂多年的我一下子回忆起读大学的时光，2 年里充满了松散和漫无目的。我现在去找工作的时候，只会向人介绍自己目前的情况，面试的时候对方不会向我要十几年前的大专学习成绩单。从这个角度上讲，我和当年班里的第一名在应聘同一家公司时没有区别。

大学成绩真的没那么好，应聘时也不必担心。成绩平平只是让我们少了一块比较硬的敲门砖而已，一是我们可能有很多别的硬砖（学习经历、组织能力、表达能力），二是工作中的努力，足以弥补这个小小的缺憾。

祝早日摆脱“成绩平平、非名校、非一本”的求职阴影，全力奔向美好的未来！

## 很遗憾，此类问题无法回答

在收到的众多读者来信中，有些问题我始终无法回答，为此我深表遗憾。下面举几个典型例子。

“您好！我是一个民办大学的 2 年级的学生。我想问的是：我现在除了在教室上课之外我还要为我以后的职业人生做些什么？我想在大三时考“数据库系统工程师”的资格证书，它的考试难度高不？有没有什么好的教材对我考证有帮助的哦？麻烦介绍一下哦。谢谢！”

“您好，

我是一名大四的学生，在校学了 3 年的 VC++ / C++ / MFC 专业课，不过，现在随着 .Net 越来越流行，也自学了一点 C#，不过，一直不知道是否该把自己的专业重心和 MS 一样转向 .Net 去发展呢？ZOU”

“你好！我已经是一名研二的学生了，对编程有一定的兴趣，但是到目前为止还是仅限于了解，没有做过东西，甚至超过一百行的代码也没有编过，不过对自己的基础知识还是有一点信心的，基本上已经掌握得差不多了。下半年就要面临择业了，但是我还是不知道到底应该从事什么职业。我想问一下，如果现在开始动手写代码时间是否够了？我还适合从事这个职业吗？”

求职路上，职场打拼时，自己想不清楚也不想努力解决的事情和问题，永远不要指望别人帮你搞定。自己不付出努力就想得到答案的话，您还不如拿几个硬币扔，然后看看反正，更省事，也可能也更准确。此类邮件我不回复的原因就是无法作答。如果这种问题我都能回答上来，那么我要么熟悉八卦、会算命不用知道八字儿也能给您掐算，要么是个风水师，有好几个大罗盘有事没事儿在家转转。

永远把解决问题的主动权掌握在自己手中，要得到别人帮助之前首先展示自己为解决问题付出的努力、自己解决问题的思路、自己下一步的打算，然后提及需要判断性的指点。

父母花几万、十几万供我们读完大学甚至是研究生，毕业之后只具备如此的思辨和表达能力，不能不说是一种悲哀。有空儿，先反思一下自己。

祝所有大学生，求职顺利！事业有成！



# 第16章

## 程序员职业规划九大工具箱

以下是我行走职场多年总结的职业规划九大工具箱，希望这些工具箱能帮助大家关键时刻找到方向，照亮前路。

### 四向思维法

要是真有人问我取得管理学硕士学位最大的收获是什么，我会马上告诉他：“是备考时老师分享给我的一套方法论。此套方法论比我之前和之后学过的任何管理学原理都对现实工作更具指导意义”，这就是由简单数学工程推导出的四向思维法。说明，以下公式中的  $X$  代表事情的起因， $Y$  代表所做事情的结果。

$$Y=f(X)$$

数学解释： $f$  代表一种对应关系，就是函数关系，通过这种关系使一个  $X$  对应一个  $y$ 。

现实应用：正向思维。我们做  $X$  时能达到预期的  $Y$  的结果。

$$Y=f(\bar{X})$$

数学解释： $\bar{X}$  对应  $Y$ 。

现实应用：反向思维。即使不做  $X$ ，也可能导致结果  $Y$ 。

$$\bar{Y}=f(X)$$

数学解释： $X$  对应  $\bar{Y}$ 。

现实应用：逆向思维。做了  $X$ ，也可能导致  $Y$  结果的失败。

$$Y=f(X_1, X_2, X_3 \dots \dots)$$

数学解释：全面思维。 $X_1$  至  $X_n$  对应  $Y$ 。

现实应用：周密思维。达到  $Y$  这样的结果，可能由很多因素导致，我们所做的  $X$  只是其中因素之一。

我以“程序员是否报考软件工程硕士？”为例子来解释四向思维法的运用。

1、 $Y=f(X)$ 程序员报考软件工程硕士是为了成为项目经理。

2、 $Y=f(\bar{X})$ 成为硕士之后确实有可能成为项目经理，公司里也应该存在不是软件工程硕士的项目经理，他们是如何做到的？

3、 $\bar{Y}=f(X)$ 成为硕士之后也有些程序员仍然做开发并没有当上项目经理，其中问题在哪里？

4、 $Y=f(X_1, X_2, X_3 \dots)$ 成为项目经理，除了是硕士之外是否还有很多其他因素，比如沟通能力、表达能力、过硬的技术背景，这些某工程师是否具备？

运用四向思维法能迅速有效地使要判断的问题显性化、全面化，也让我们更容易得出正确结论。

## 最小后悔法

行动	导致结果	对比
A	a	如果 $a > b$ 选择 A
B	b	如果 $b > a$ 选择 B

如果选择 A，最差的结果是？

如果选择 B，最差的结果是？

.....

N 个方案中，哪个方案让我们后悔最小、损失最小？

作出选择时，选若干年后会让我们自己最小后悔的选择。

12 年的职场路上，我面临过几次决定前途的选择，每次选的时候都没有绝对的把握，有收获也有放弃，但是我有基本原则，本着这个原则在重大决定方面，至今还没犯过致命性错误。这个原则就是：最小后悔法，即若干年之后，回忆现在的决定，不会自己感觉对不起自己。方法运用也比较简单，把自己假设到 N 年之后来评判现在的选择，选择了 A 我会怎么样，选择了 B 我会怎么样。看哪种选择让自己后悔最小、损失最小？这也是我在做职业咨询时最常用的法则之一。

朋友 Ann 考虑放弃大学老师的工作，拥抱自己想成为互联网产品经理的梦想。这个朋友有些犹豫，大学老师的饭碗不好放，家里也不支持。我跟这个朋友分享了“最小后悔”法则。希望她假设一下几年后的自己，甚至退休之后的自己，干了一辈子老师的 Ann 会不会后悔当初没有去做产品经理；还是干了后半生产品经理的 Ann 后悔当初没坚持在大学享受象牙塔的时光。哪个让自己负疚感小些，就选哪个。

当大家遇到抉择的时候，不试也把这个法则拿来试一下，听听自己心的声音。

## 决策 T 表法

找张白纸一上、一下画个大大的“T”字，在 T 字左右两边写上如下内容。

上边的 T 字左边写上现有工作的好处，右边写上现有工作的不足。下边的 T 字左边写上新工作的好处，右边写上新工作的不足。之后，按以下逻辑进行分析——硬条件（能准确衡量）、软条件（不能准确衡量）。此外，很值得提到的是，把这张表给两类人看，家人和与自己利益无关的人，请他们加上各自的意见。

选项一	
优势	劣势
选项二	
优势	劣势

示例：我在 2006 年衡量新工作机会时所用的 T 表。当时我的职位是某公司的招聘经理，新机会是某招聘网站的 PRO（招聘外包）总监。

目前公司职位

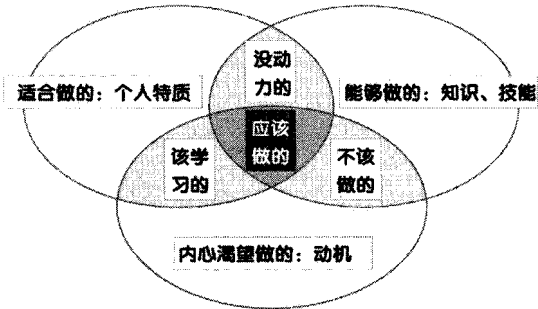
优势	劣势
相对稳定、有比较熟悉的环境	收入正常（收入不能低，我一个 MBA 同学也做招聘，薪水比我少 20%）
与目前领导配合很默契，双方已建立信任	
离家近	
压力适中	

新公司职位

优势	劣势
薪水目前的 Double（谈得好可以再多些，吼吼）	工作压力很大（主要是带团队，完成业绩）
国际知名的人力资源专业公司（牌子响）	公司风格需要进一步了解、环境需要熟悉
带团队	离家远（每天 4 小时在路上）

三步定义职业方向

总有人问我如何定义自己的职业方向，希望下面这个图和公式能帮到大家。



图中有三个圆圈，一个“是适合自己做的——是指这个人的特质”，比如说某人喜欢编程，思维能力强，那从个人特质上此人适合做程序员；另一个是“能够做的——指具备能力”，比如大学时学习计算机相关专业的技能，这叫具备相关技能；另一个是“内心渴望做的——是指自己有兴趣的”。做职业规划时首先对自己的特点做分析，对自己的专业能力做分析，对自己的动机做分析。

顺序是：应该做的→应该学习的→没动力做的

这三个圆的交集，代表着个人特质适合、有相关技能、内心又想做，如果我们能找到这样的工作应该停下手中的活，感谢一下上苍。毕竟这样的机会现在并不多；如果没有应该做的那我们就干“应该学习的”工作，因为这种工作我们具备内心的渴望和特质，只是具备相关的技能，通过学习把技能补上就Ok了。某种程度上，我们的大学教育就是把我们从“应该学习”的补足知识之后推向“应该做的”；如果也没有应该学习的，那求其次的选择是“没动力做的”，因为在这部分我们有相关技能、特质也很适合，只是内心对此没有太大兴趣。这时候还是糊口为先，先打工维持自己生活。

如果连“没动力做的”也没有，那我们是不是去做“不应该做的”呢？

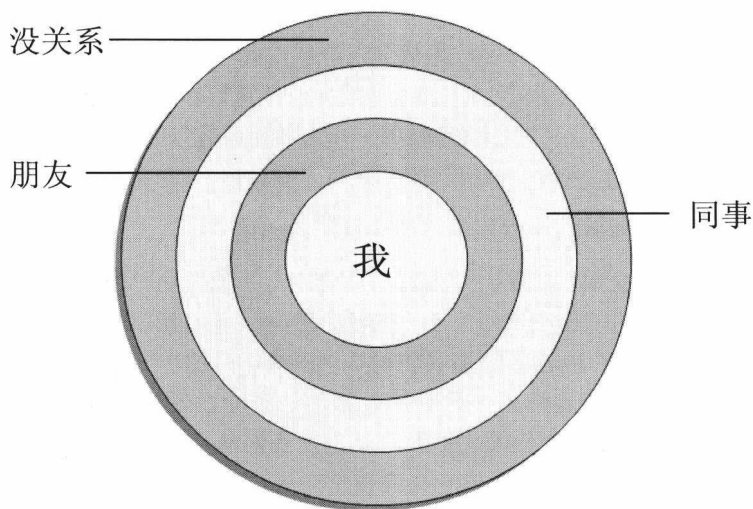
永远不要。

“不应该做的”代表有相关技能、自己也愿意做，但个人特质不适合。比如：某同学计算机专业毕业，又想做研发方面的工作，但他的问题是非常粗心。这叫从特质上不适合，如果他真的成为程序员，那么无疑会给自己和公司带来不少麻烦。

## 人际关系地图

人生就像是坐火车看景色的过程，人与人之间的关系像车上的旅客。人们因不同的原因上车了又下车了，有些人则可能从起点一起坐到终点。从这个角度上说，人生其实就是找志同道合的旅伴一起看风景的过程，对长途旅伴自然要关心有加。

职场上并非所有人都需要时时关心，也不是所有人都能保持长期的友好关系，职场上的人际关系就应该分成三六九等。要在不同种类的人身上分配不同的精力，因为大家的时间都有限。人际关系的地图如下图所示。



### 第一层 朋友

长时间的合作，让我们彼此了解，并在职场上有着共同的目标。无论意见是否相同，我们都愿意彼此分享观点，或在争论中提高，或在默契中深感欣慰。朋友是要时常联系的，有些人开始是同事，之后就成了朋友。无论是否在一家公司，是否在一个城市都会相互挂念。

### 第二层 同事

有工作交往的或在同一家公司之中的人，公事公办是基本准则。开始的同事中大部分同事到最后还是同事，一旦我们离开了公司，同事之间也就不再联系。不是因为人情淡漠，而是因为人人都太忙，没空联系。所以在公司的时候我们要万分珍惜彼此之间的联系，离开之后则不必过分牵挂。同事就像是本来相同车厢的旅客到站之后下车，旅客之间的形成与消失如白驹过隙，很多人过后不再联系。人有感叹“人走茶凉”，其实很多时候同事之间的“茶”本来就是“凉茶”从来没热过，因为大家都没空烧水。

### 第三层 没关系

很多人共同工作在一个办公区长达数年却相互并不认识，因为没有工作上的交往彼此也谈不上熟悉；或者开始时有交往，但因为话不投机，之后大家都装作不认识，尽量避免接触。那他们之间的职场关系可以定义为：没关系。大家不愿意在对方身上浪费时间，来时不必说你好，去时也不必道珍重。其实想



想，生活中、职场上还是这种关系居多。不要企图讨所有人欢心，从没见过哪个旅客想认识全车厢或者整列火车上的人，并讨好所有人。

### 远离“混蛋”的法则

我个人对“混蛋”的基本定义是下面这种人：他们做工作，还不如不做。做得越多越给项目添乱，不愿正视自己的不足和错误，擅长居功自傲，凡事只考虑自己。

对待“混蛋”的三种由浅入深的基本方法。

#### 保持距离

很多时间，我们跟此类人等在工作上有交叉，要打交道。方法是摆出公事公办的架势，除公事之外其他一概不谈。最基本的职业底线还是要坚守的。

#### 隔离

如果跟这种人打交道就会让我们感觉恶心，而且这种人不能在工作上有实质性的帮助，即使是他们自己的本职工作也做不好。如此，则应该采用隔离的方法。不打交道、不主动搭讪、当这种人不存在。

#### 排斥

更有甚者，此类人等时不时过来招惹我们，影响工作的同时影响了食欲。如此则要采取最强硬的态度，即排斥。只要他过来，就没有好脸色，先是一个白眼，他只要张嘴，我们就句句呛着来。长此以往，相信我们决不会再被这种人骚扰。

其实，只有没有人的工作环境才一尘不染，只要学会打扫灰尘就行了。

### 每日功过格

逝者如斯夫！不舍昼夜。

每日功过格是一种对时间的记录方法，它虽然不能帮我们留住时间，但可以让们总结自己的时间，让以后的时间得到更好的利用，找到适用于我们的节省时间的方法。（此方法的原型来自于柳比歇夫的《奇特的一生》）

用 Excel 表记录和总结一天的工作与生活。

日期	开始时间	结束时间	用时	内容
我的收获				
需要提高				

## 入职工具箱

入职时我们应该得到的资料，如果没有去找相关部门要。

**劳动合同：**试用期也有劳动合同，入职第一天即为劳动关系确立的开始，就应当会写劳动合同。

**员工手册：**新员工了解公司相关制度的必要手段，包括：作息时间、休假、保险情况、周报格式、公司周边情况等。

**部门结构图：**新员工了解本部门或者本项目组情况，以及自己的汇报对象。

## 离职工具箱

离职时我们应该得到的资料，如果没有去找相关部门要。

### 离职证明

基本格式：兹证明×××（身份证号：××）于××××年××月××日加入我公司，任职××××。于××××年××月××日顺利完成工作交接。

特此证明

××公司

××××年××月××日

### 收入证明

基本格式：兹证明×××同志（身份证号：××××）在我公司任职××，

月收入为税前 RMB××××元（大写为：××××）。

特此证明

××公司

××××年××月××日

### 离职交接单

写明离职人员在工作方面的交接情况和交接人，多数情况下最终由公司人力资源部保留。请离职人员务必 COPY 后保留一份，以备不时之需。



# 后记

我自从 2006 年开始写博客以来，很多文章都有网友骂，大意都是认为：Leo 站着说话不腰疼，习惯对别人指手画脚。2008 年我还收到一个网友来信，信里写到“像你这样的世家子弟，到死都没法理解我们平民的心酸和痛苦。快闭上你的臭嘴！”对于 1997 年，从中关村走上自己职业之路，每月工资 300 元起薪的我，这不能不说是个莫大的讽刺。这邮件我一直留着，时刻提醒自己，不要写废话，不要写对别人无用的文章。

书中分享的故事和经历大都是我亲身的经历和感悟，其中有些文章曾经在我的博客上引起很大反响，有些文章被发表于报刊杂志上。但愿每个人都能从中找到属于自己的人生智慧和准则，让自己不枉此生，让自己的每次回忆都不感到负疚。

最后想告诉大家，职场路上我一直是站着的，但从来不腰疼。年轻的时候心理素质好，抗得住挫折，慢慢地在现实中总结出自己的方法，也就不会腰疼了。

真心希望本书能对您的职场之路起到些许帮助的作用。至于我仍然会“站直了，不腰疼”地努力写下去。